



Delårsrapport per den 31 mars med prognos för helår 2023

Leanlink

Innehåll

Förvaltningschefens/nämndansvarig tjänstepersons bedömning och analys	3
Händelser av väsentlig betydelse	4
Förväntad utveckling	4
Ekonomi	5
Intäkter och kostnader	5
Resultat och helårsprognos	7
Investeringar	8
Exploatering	8
Uppföljning av nämndens verksamhet	9
Planer och program	9
Volymtal, personalstatistik och Förvaltningsindikatorer	10
Volymutveckling	10
Personal	10
Förvaltningsindikatorer	10

Bilagor

- Uppföljning av förvaltningens verksamhetsplan

Förvaltningens 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 det 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

Den huvudsakliga bedömningen är att förvaltningen bedriver en verksamhet i enlighet till Social- och omsorgsnämnden och Äldrenämndens internbudget och Leanlinks verksamhetsplan gällande resultat och kvalitet, även om den dagliga leveransen - primärt inom Äldreomsorgen och LSS - kräver omfattande insatser för att säkra kvalitet och klara kompetensförsörjningen.

Ekonomi avviker väsentligt främst pga av högre verksamhetskostnader såsom ökat behov av rehabilitering, ökade tillsynsbehov inom LSS och inte minst bemanningssjuksköterskor inom flertalet av våra verksamheter. Det senare nödvändigt för att möta den ökade medicinska komplexiteten samt ökade kostnader kopplade till kostnader för rekrytering, sjukfrånvaro, bemanningsplanering och övertid.

Leanlinks prognos för helåret 2023 är -76 mkr. I den prognosen ligger en inarbetad effektivisering för att nå en ökad inre effektivitet. Åtgärderna är bl a ökad utförandegrad för personlig ass, effektiviseringar inom ungdomsboenden, effektivare nattorganisation, lägre overhead, minskning av övertid och sjukfrånvaro samt ökad nyttjandegraden (effektiv kundtid) inom hemtjänst och hemsjukvård. Vi ser också fortsatta svårigheter med att få ut tiden för rätt till önskad högre sysselsättningsgrad och resurstid som skapas vid minskade delade turer. Här pågår ett intensivt arbete med införande av ett nytt arbetssätt och en ny organisation för bemanningsplanering och schemaläggning. Införandet har utmanat organisationen och omtag sker. Mars prognos och bedömning är att effekter av ökad inre effektivitet för 2023 kommer kunna fullföljas.

De högre verksamhetskostnaderna inom LSS och Råd och Stöd beror främst på underfinansieringen av personlig assistans, bemannings SSK samt verksamhetsanpassningar till följd av extra vårdtyngd inom gruppboenden LSS. Extra vårdtyngd är exempelvis ökad tillsynsbehov, jour, vaken natt, samt fler brukare hemma från Daglig verksamhet.

De högre verksamhetskostnaderna inom äldreomsorgen beror främst på bemannings SSK men också verksamheter som bedrivs med generellt ökad vårdtyngd. Detta påverkar bland annat kostnader avseende Rehab samt kommunsjukvård som baserad på ökad grad av somatik vilket medför ökad vårdtyngd och medicinsk komplexitet. Vi bedriver nu korttidsvård motsvarande sjukhusvård för multisyjuka med kognitiv svikt, ex demens i kombination med ex stroke, cancer.

De satsningar som vi gör för att "gasa oss ur" bemanningsutmaningen syftar till att skapa nya vägar till kompetensförsörjning samt minska övertid, sjukfrånvaro, och personalomsättning. Dessa är bland annat stärka anställningsvillkor och en förstärkning av chefers förutsättningar.

Vi ser dock ett antal risker i prognosen som ytterligare kan öka/ökar våra kostnader såsom kostnadsökningar avseende tillämpning av EU regel för dygnsvila från oktober 2023 samt fortsatt ökad vårdtyngd och medicinsk komplexitet i kombination med tillkommande bemanningsutmaningar.

För förvaltningen som helhet har årets första månader präglats av arbetet med att ställa om från 423 avtal till 9 verksamhetsuppdrag med en ny styrning och ny budgetmodell. Det arbetet pågår som planerat med god kvalitet men tar mycket utvecklingskraft av chefer och stödfunktioner. Effekter avseende styrning av verksamheter utifrån verksamhetsuppdrag kommer märkas under 2023.

Årets första månader har också präglats av att säkerställa bemanningen för sommaren där vi förra året utvecklade och ställde om arbetssätt och organisation. Glädjande nog ser vi nu effekten av detta och bedömningen är att vi kommer ha en ändamålsenlig bemanning sommaren 2023. Ett intensivt arbete pågår också för att öka digitaliseringen i våra verksamheter där införandet av tillsyn på annat sätt (Beata) har införts i två vårdboenden.

Inom äldreomsorgen upprätthålls basuppdraget med en utökning av nattjänster på Åleryd samt förstärkt HSL - båda delarna på nämndens uppdrag. Parallellt arbetar vi med kvalitetsledningsfrågor som dels är eftersatta, dels får större betydelse i takt med just ökad vårdtyngd och medicinsk komplexitet. Det pågår också ett intensivt arbete med omställningen till framtidens vård i hemmet inom hemtjänsten inför den 2 maj. Det är ett projekt som involverar stora delar av förvaltningens

chefer ledning och stödfunktioner men även hälsosjukvårdsorganisation och rehabpersonal. Projektet fortskrider som planerat. Införande av verksamhetsuppdraget innebär också för äldreomsorgen omställningar av exempelvis fritidsverksamheten. Utöver detta pågår ett utvecklings- och förbättringsarbete på flera av våra vårdboenden exempelvis Åleryd - detta för att komma till rätta med både ekonomi och kvalitet. Det arbetet går helt åt rätt håll och är långsiktigt.

Inom LSS och Råd och Stöd upprätthålls basuppdraget. Här pågår ett arbete med en omställning till en nära socialtjänst och arbetet fortskrider som planerat. Översyn pågår också av boenden inom socialpsykiatri för att se om boendeplatser kan omvandlas till boendestöd med BAS. Genom verksamhetsövergång övertogs ett nytt boende inom socialpsykiatri från 221201 till högre kostnad än tidigare privatvårdgivare (sannolik förlustverksamhet). Inom LSS införs en förändrad verksamhet som komplement till avlösarservice för barn, Dagkottids samtidigt som en omstrukturering pågår av en befintlig servicebostad där insatserna för brukarna ökat kraftigt. Det är en stor efterfrågan på samtliga öppenvårdsverksamheter inom barn och unga och vuxen, exempelvis Mini-Maria och Beroendeenheten.

Generellt ser vi att omvårdnadsbehoven kraftigt ökar i samtliga avdelningar och verksamheter. Från tidigare äldreboende med åldersdomsheminriktning till somatik, demensenheter med multistjuka boende med en bemanning som utmanar möjligheterna att följa nationella krav och regler, en korttidsvård för svårt multistjuka med kognitiv svikt ex demens med cancer. Även inom delar av LSS finns motsvarande ökade behov.

Den prognostiserade måluppfyllelsen är god gällande medborgare, verksamhet. Utmaningarna i måluppfyllelse finns och kommer finnas inom målområde ekonomi samt medarbetare. Väsentliga avvikelser inom målområde ekonomi är kostnadseffektiv verksamhet samt hållbar ekonomi där ett 3-årig plan för inre effektivitet är påbörjad. Inom målområde medarbetare finns avvikelserna inom hållbar kompetensförsörjning där det kommer vara en utmaning att nå satta indikatorer för lägre övertid och lägre personalomsättning 2023.

De strategiska utvecklingsuppdragen kommer fullföljas och genomföras som planerat.

Ekonomi, belopp i mkr

	Prognos helår	Budget 2023	Avvikelse
Verksamhetens nettokostnader	-76,1	0	-76,1
Investeringar, netto	4,4	4,4	0

Prognosen är reviderad och underskottet bedöms bli 76 mkr varav 15 mkr redan är inarbetad i prognosen.

Händelser av väsentlig betydelse

Större beslut

- Införande av Beata på Berga och Kärna vårdboende
- Införande av BAS med införande under 2023. Effekt först under 2024
- Gemensamt kvalitetsledningssystem för samtliga avdelningar, samt därtill regelbundna uppföljningar av bl a avvikelser
- Införande av reviderad månadsrapport

Organisationsförändringar

- **ÄO**, Omställning till framtidens vård i hemmet pågår. Det innebär en stor förändring i arbetssätt på olika plan och vi ser utmaningar för vissa enheter gällande ersättningsmodellen.

Nya eller förändrade uppdrag

- **ÄO** Nya verksamhetsuppdrag inom hemtjänsten och hemsjukvård från och med 1 maj. Även fritidsverksamheten behöver ställa om utefter de nya verksamhetsuppdragen.
- **ÄO**, Kraftigt ökad mängd ny-insjuknade inom neuro med krav på dagliga insatser och ibland flera / dag. Eftervård vid stroke är 5 dgr/slutenvården sedan korttids som ställer större krav på vård och rehabilitering (7 år sedan snitt vårdtyg i slutenvården vid stroke 4 veckor).

- **ÄO**, Socialstyrelsens rekommendation om 45 min träning med legitimerad personal/dag på korttids (64 platser x 45 min/ dag= 48 timmar/ dag i faktisk arbetstid. Detta innebär 6 ÅA om dessa enbart arbetar patientnära.
- **ÄO**, Utökning av nattjänster på Åleryd
- **ÄO**, Utökning Förstärkt HSL
- **LSS** Förändrad verksamhet som komplement till avlösarservice för barn, Dagkorttids. Bedrivs inom befintliga lokaler lördag och söndag och har hittills varit en mycket uppskattad verksamhet bland föräldrar och barn.
- **LSS** Omstrukturering av en befintlig servicebostad där insatserna för brukarna ökat kraftigt. Sker i samverkan med SoF.
- **LSS** IVO fattat beslut om stängning av verksamhet, oklart kring vad detta blir för konsekvenser på sikt.
- **R&S** Nytt boende inom socialpsykiatri genom verksamhetsövergång from 221201 negativ påverkan på ekonomin

Förväntad utveckling

Personal

Att säkerställa kompetensförsörjningen och minska kompetensbrist kostnaderna är Leanlinks största utmaning. Vi behöver fortsätta att kraftsamla med våra fastställda aktiviteter inom behålla och attrahera- perspektivet för att minska sjukfrånvaron, öka andelen tillsvidareanställda, minska personalomsättningen och stärka chefers förutsättningar.

Införandet av BAS (Bemanning, administration och schemaläggning) samt PIR (Praktik, introduktion och rekrytering) ger mycket bättre förutsättningar att attrahera, rekrytera, schemalägga, säkerställa introduktion, förändra arbetssätt för korttidsvikariat samt nyttja "RÖHS-tiden".

Den största ekonomiska effekten av enheten BAS kommer att vara kopplat till bemanningsplanering och schemaläggning. Under våren 2023 har införandet av BAS påbörjats inom LSS Funktionsstöd och Vårdboende och under hösten fortsätter införandet inom Råd och stöd och Öppna vårdformer. Däremot förväntas inte BAS ge någon betydande ekonomisk effekt avseende övertid och sjukfrånvaro under 2023, utan den förväntas 2024 och 2025. En förutsättning är dock att säkerställa grundbemanningen inom alla verksamheter och att resurstiden nyttjas optimalt

Förväntad utveckling är fortsatt höga sjuktal, även om vi ser indikatorer på att de stabiliseras, fortsatt personalomsättning samt framförallt fortsatt höga kostnader för övertid och mertid, främst beroende på kompetensbristen som dagligen innebär kostnader för övertid.

För att klara kompetensförsörjningen och skapa en god arbetsmiljö inom Leanlink så jobbar vi med följande strategier:

- **Rekrytering:** Ett långsiktigt hållbart arbete sker för att attrahera och rekrytera alla potentiella medarbetare. Genom ny enhet PIR kvalitetssäkrar vi rekryteringen och kvalitetssäkrar arbetet med praktikanter
- **Förbättrad bemanningsplanering:** Rekryteringsbehovet ska lösas genom effektivare bemanningsplanering. Attraktiva och kostnadseffektiv schemaläggning som möjliggör en minskning av delade turer och medarbetarpåverkan är avgörande för att vara en attraktiv arbetsgivare och samtidigt bedriva en effektiv verksamhet. Genom ny enhet BAS utvecklar vi bemanningsplaneringen, vilket ska leda till minskade delade turer, nyttjande av RÖHS tid, minskad övertid och mertid samt mer hållbara scheman.
- **Minska personalomsättningen:** Vårt rekryteringsbehov ska lösas genom minskad personalomsättning för att behålla alla våra viktiga medarbetare, Detta genom exempelvis minska antalet medarbetare per chef, skapa förutsättningar för heltidsarbete och delaktighet i schemaläggning samt arbeta med förebyggande arbetsmiljöarbete
- **Nya professioner och förändrade arbetssätt:** En del ska lösas genom att införa nya professioner. Under 2023 genomförs därför en pilot i form av en ny serviceorganisation med servicebiträden, vilka arbetar med icke omsorgsnära arbetsuppgifter
- **Förbättrad arbetsmiljö och minska sjukfrånvaron,** en del av vårt rekryteringsbehov ska lösas genom minskad sjukfrånvaro. Under 2023 pågår ett aktivt arbete med att minska antalet

medarbetare per chef samt öka grundbemanning för att möta ökad vårdtyngd utöver ett främjande och förebyggande arbete med sjukfrånvaro.

- **Kompetensutveckling:** Under 2023 fortgår satsningar och medarbetare erbjuds utbildning till specialistundersköterskor och undersköterskors samt utbildning i lågaffektivt bemötande
- **Förlänga arbetslivet:** Under 2023 kommer ett seniorprogram att testas i detta syfte.

Ekonomi

Under hösten 2022 började vi i månadsrapporterna tydligt avisera ett ökande underskott till följd av höga sjuklönekostnader, övertid- fyllnadstid, generell ökad vårdtyngd och höga kostnader för bemanningssjuksköterskor. Det finns även beskrivet i verksamhetsberättelsen. Det är något som avspeglar sig i årets prognos där det för 2023 är en helårseffekt av det som började i höstas. Vi har i prognosen 2023 redan inarbetat en plan för inre effektivisering om ca 15 mkr samt att budgeten är 50 mkr lägre för kostnader som avser bemanningssjuksköterskor, övertid och sjukfrånvaro (dvs kompetensbristkostnader) jämfört med 2022 års utfall. Det finns en betydande risk att dessa typer av kostnader inte kommer att minska i den takt som vi antagit utan att det blir högre än budgeterat då det är en svårighet att bemanna i verksamheterna i kombination med eskalerande vårdtyngd och medicinsk komplexitet.

Andra avgörande faktorer är införandet av nattavtalet och dygnsvila som både ställer stora utmaningar på en effektiv bemanningsplanering och optimalt resursnyttjande för att inte skapa stora merkostnader. Här ligger förvaltningen inte i fas med den utveckling som krävs där vi exempelvis ett fullt ut införande av BAS är en förutsättning för att nå en effektiv bemanningsplanering.

Verksamhet

Äldreomsorg - Vårdboende

Långsiktiga förslag finns framtaget för att nå en balans under en treårsperiod. Delar av inre effektivisering kan realiseras under 2023. Samtliga verksamheter ses över till följd av en förändrad budgetmodell. Ekonomin är kraftigt negativt påverkad av bemanningssköterskor. Det är en fortsatt utmaning avseende kostnader för mertid, övertid och sjuklönekostnader.

Verksamheterna bedrivs med generellt ökad vårdtyngd, som påverkar bl a kostnader avseende Rehab samt kommunsjukvård. Stort arbete pågår till följd av omorganisering Åleryd för att komma till rätta med både ekonomi och kvalitet, detta är ett långsiktigt arbete.

Vi har from 2022 rehabresurser, förflyttning/utbildningsteam samt kommunsjukvården som kräver effektivisering eller avveckling för att hamna i en budget i balans. Generellt stora svårigheter med att få ut RÖHS tiden som då kostar, d v s bemanning utöver behov.

Utökade kostnader för chefstätt 30 medarbetare/chef. Förväntad positiv effekt kopplat till lägre kostnader för mertid, övertid och sjukfrånvaro.

Äldreomsorg - Öppna vårdformer

Ekonomin ligger inte i balans men arbetsinsatser är planerade med ar för att nå budget i balans. Osäkerheten ligger framförallt kring en ny ersättningsmodell för rehab och hemsjukvård från och med 1 maj. En stor riskfaktor är också bemanningen inom hälso- och sjukvårdsorganisationen kopplat till bemanningssjuksköterskor. Upprätthållande av nyttjandegraden i hemtjänsten är en stor utmaning men vi har flera åtgärder för att förbättra. Vi har fortsatta utmaningar kring mertid, övertid och sjuklönekostnader. Förväntad positiv effekt på sikt kopplat till mertid, övertid och sjukfrånvaro.

Under hösten ser vi behov av en genomlysning av nattorganisationen inom hela Leanlink i syfte att arbeta mer effektivt.

LSS

Avdelningens ekonomi är inte i balans. Den viktigaste orsaken till detta är främst inom personlig assistans, då den statliga ersättningsnivån inte täcker de totala kostnaderna för att bedriva verksamheten. Det är ett årligt underskott sedan flera år tillbaka på grund av låg uppräknings som inte täckt de sista årens lönerrevisioner (för innevarande år 13,9 mkr).

Diskussion pågår med SoF om kommunen ska bedriva personlig assistans eller ej, då vi inte kommer att kunna få denna del i balans med nuvarande ersättningsnivåer och med det kollektivavtal vi har att förhålla oss till.

Genomlysning pågår i samtliga ärenden för att om möjligt kunna öka intäkterna eller effektivisera bemanningen ytterligare. Även beräkningar gällande totala kostnader för att bedriva assistansen sker också (inklusive ledning och administration).

Fortsatta åtgärder för att kunna minska övertids- och sjuklönekostnader pågår. Inrättande av två chefstraineer för att stärka ledarskapet, utöka chefstätheten och kunna reducera kvalitetsbristkostnader såsom övertid och sjuklönekostnader.

Framtagande av fördelningsmodell gällande bemanningen på våra gruppboendestäder kommer att starta, dels utifrån de nya verksamhetsuppdragen men också för att visa den ökade vårdtyngden och vilket behov av bemanning som krävs.

Råd & Stöd

Översyn av boenden inom socialpsykiatri för att se om boendeplatser kan omvandlas till boendestöd med BAS. Oklart om omfattning och konsekvenser för verksamheterna.

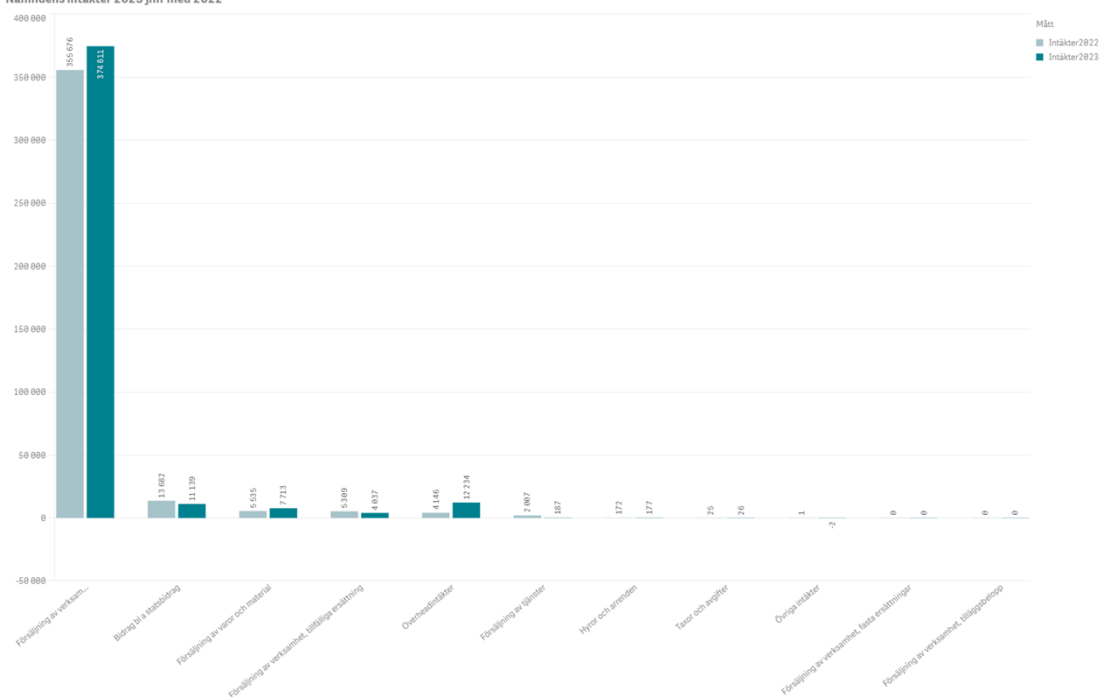
Ekonomi bedöms vara i balans utifrån lagd budget och åtgärdsplan. Ytterligare effektiviseringar i vardagsarbetet kommer att genomföras där det är möjligt

Arbete med att minska övertid och sjukfrånvaro pågår med störst fokus på boendeverksamheterna

Ekonomi

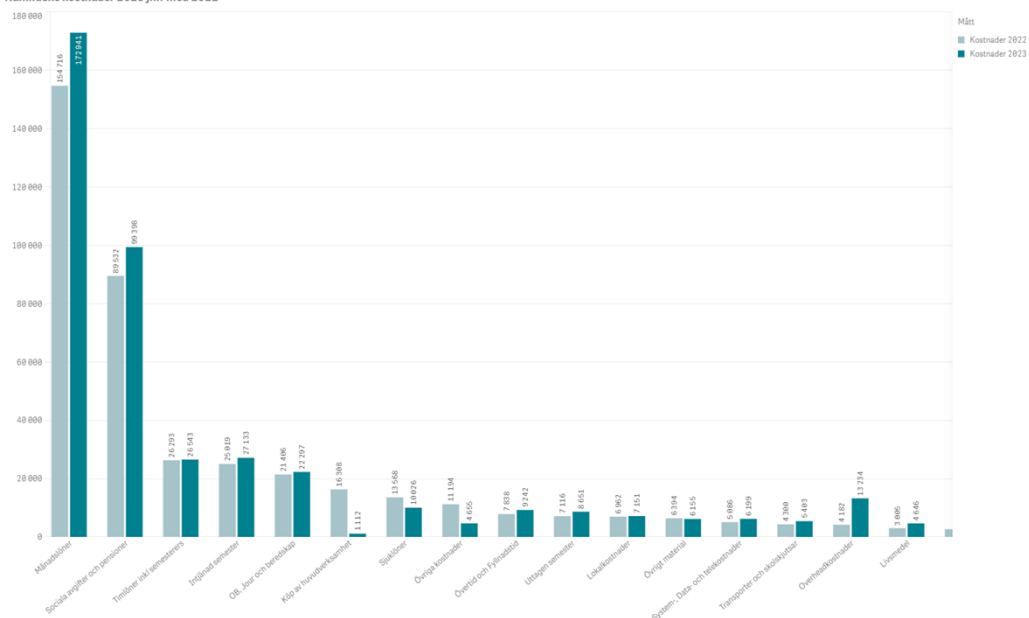
Intäkter och kostnader

Nämndens intäkter 2023 jmf med 2022



De ökade intäkterna beror främst på den årliga indexjusteringen. I övrigt är det främst periodiseringseffekter mellan åren.

Nämndens kostnader 2023 jmf med 2022



De högre personalrelaterade kostnaderna beror på årliga löneökningen samt att vi är 140 fler tillsvidareanställda. Merparten av utökningen, närmare 90 %, härleds till kärnverksamheten. Exempelvis har vi utökat inom flera stora yrkesgrupper såsom undersköterskor, vårdbiträden, stödassistenter, vårdare, boendestödare, socialsekreterare och sjuksköterskor. Av dessa är det främst en ökad andel fast anställda undersköterskor vilket är glädjande. Detta beror dels på nya regler för LAS samt ett medvetet arbete med att öka andelen undersköterskor inom förvaltningen.

Resultat och helårsprognos

Driftsammandrag för resultat 31 mars 2023, belopp tkr

	Redovisat jan-mars 2023	Budget jan-mars 2023	Avvikelse	Redovisat samma period föregående år
Råd och Stöd	-69 264	-65 160	-4 104	6 637
LSS Funktionsstöd	-73 868	-70 442	-3 429	-20 347
Äldreomsorg	-18 904	-24 123	5 220	-22 324
Ledning	132 303	141 549	-9 245	-5 880
Summa nettokostnader	-29 736	-18 177	-11 559	-41 938

Driftsammandrag för prognos för helår 2023, belopp tkr

	Prognos helår	Budget 2023	Avvikelse	Bokslut 2022
Äldreomsorg	-38 908	-22 017	-16 891	-22 324
Råd och Stöd	-275 332	-262 431	-12 839	6 637
LSS Funktionsstöd	-291 408	-280 823	-10 576	-20 347
Ledning*	529 542	565 342	-35 800	-5 880
Summa nettokostnader	-76 106	0	-76 106	-41 938
<i>varav kostnader</i>	<i>1 686 182</i>	<i>1 688 129</i>		<i>1 657 144</i>
<i>varav intäkter</i>	<i>1 610 314</i>	<i>1 688 129</i>		<i>1 615 533</i>

* Intäkt för SON ingår med 525 mkr och är intäkter för Verksamhetsuppdrag. Således går det inte att jämföra 2022 och 2023. Organisatoriskt är de fördelade på både Råd och Stöd samt LSS. Äldreomsorg redovisas i sin helhet i tabellen ovan, men beskrivs per avdelning i analysen nedan

Analys och kommentar

Utgångspunkten för den inlämnade budgeten är att Leanlink ska redovisa ett nollresultat och i samband med det lade vi in fiktiva inre effektiviseringar för att hamna i balans. Prognosen pekar på ett underskott om -76 mkr. Det finns effektiviseringar för ca 15 mkr som är inkluderade i prognosen och som vi bedömer att vi kommer att kunna realisera under året. Det kommer att vara en oerhört tuff utmaning att genomföra effektiviseringar på motsvarande 76 mkr under de 2 kommande åren (2024 och 2025), men det är ett arbete som är påbörjat.

Förra årets resultat var -42 mkr (SON -17 mkr, ÄN -25 mkr) där underskottet ökade kraftigt under hösten till följd av ökad generell vårdtyngd, sjuklönekostnader, övertid och bemanningssjuksköterskor (se ovan kompetensbristkostnader). För 2023 innebär det en helårseffekt. Årets prognos påverkas även av lägre tillfälliga intäkter mellan 2022-2023 på 17 mkr (nattavtal, sjuklönekostnader och minskade delade turer). Utöver detta beror underskottet primärt på kompetensbristkostnader i form av övertid, sjukfrånvaro, bemannings-ssk samt pågående satsningar för att klara kompetensförsörjningen (10 mkr).

För första kvartalet är utfallet ca 12 mkr sämre än budgeten och det beror främst på att den tänkta effektiviseringen för de två kommande åren (76 mkr) inte kommer att kunna realiseras i år. Leanlinks totala kostnader är däremot 6 mkr lägre än budget, vilket är positivt. En förklaring till detta är att sjuklönekostnader är något lägre än budgeterat samt jämfört med utfallet för motsvarande period förra året. Det är främst inom Äldreomsorgen som den effekten finns där de arbetar aktivt med handlingsplaner och uppföljning. Däremot fortsätter kostnaderna att öka för övertid inom främst Äldreomsorgen och Råd & Stöd. Det förklaras med kompetensbristen då det är svårt att rekrytera i kombination med en hög personalomsättning samt behovet av timvikarier är större än tillgången. Konsekvensen blir att befintlig personal får täcka de vakanta schemaraderna, vilket är

kostnadsdrivande. Fortsatt arbete med att behålla resurser och att vara en attraktiv arbetsgivare pågår för att på sikt dämpa kostnadsutvecklingen för övertid. Totalt är de samlande personalkostnaderna lägre än budget vilket beror på att vakanta tjänster och schemarader inte alltid tillsätts eller att de tillsätts av timvikarier.

Äldreomsorg Vårdboende

Äldreomsorgen som helhet avviker positivt med ca 5 mkr jämfört med budget för första kvartalet. Helårsprognos vårdboende som är en del av Äldreomsorgen uppgår till -14 mkr vilket är en revidering av budgeterat underskott om -17 mkr till följd av mer intäkter än budgeterat. Underskottet beror på höga merkostnader avseende bemanningssjuksköterskor för ca 15 mkr. Verksamheterna bedrivs med generellt ökad vårdtyngd, som påverkar bland annat kostnader avseende Rehab samt kommunsjukvård. Lagd inre effektivisering för 2023 på 9 mkr följs. Inre åtgärder sker kontinuerligt vilket kan påverka årets resultat åt det positiva hållet. Verksamheterna redovisar en positiv prognosavvikelse mot budget på ca 6 mkr, Kommunsjukvården en negativ avvikelse med ca 5 mkr.

Äldreomsorg Öppna vårdformer

Äldreomsorgen som helhet avviker positivt med ca 5 mkr jämfört med budget för första kvartalet. Öppna vårdformer inom äldreomsorgen har fortfarande svårt att nå sin nyttjandegrad vilket delvis har sin förklaring i att vi har svårt med kompetensförsörjningen vilket medför inställda insatser/lägre debitering och ineffektiva processer. Underskottet uppgår till -6 mkr mot budget. Övriga verksamheter inom öppna vårdformer har tillsammans ett motsvarande positivt resultat, vilket uppväger underskott inom hemtjänst. Totala budgetavvikelsen uppgår till -0,7 mkr. Prognosen bedöms till -25 mkr och är i nivå med budget. Att notera är att 1 maj sker en stor omstrukturering för verksamheterna där också ersättningsmodellen förändras. Fler enheter efter 1 maj ska ingå i tids- och insatsregistrering och därmed till största delen ha en rörlig intäkt. Fastställande av förväntat antal kundtimmar är gjord tillsammans med verksamheterna, här råder dock osäkerhet och bedömningen är att det här finns en stor risk för förändrad och ev försämrad prognos under de kommande månaderna.

Avd. Råd & Stöd

Avdelningen avviker med drygt 4 mkr mot budget och 3 mkr av avvikelsen kan förklaras med inre effektiviseringar som avser 2024-25 som inte kommer att få effekt i år. Resterande avvikelse på 1 mkr beror främst på merkostnad för bemanningssjuksköterskor och periodisering kopplat till leasing och licensavgifter.

Avd. LSS

LSS avviker med ca 3,5 mkr vilken främst beror på att tänkta effektiviseringar för de två kommande åren samt en lägre intäkt på 1 mkr som saknas inom personlig assistans som skulle ha periodiserats. Däremot understiger kostnaderna budgeten med 3 mkr till följd av vakanta rader som har ersatts av timanställda, vilket oftast har en lägre lön. Att vi har vakanta rader beror framförallt av svårigheter att få dessa tjänster tillsatta. Baksidan av detta är dessvärre ökade övertidskostnader och på sikt också kvalitativa försämringar både i verksamheten men också för arbetsmiljön.

Avd. Ledning

På avdelningen Ledning ingår intäkter som tillhör verksamhetsuppdrag för SON som organisatoriskt delas mellan LSS och Råd & Stöd och de uppgår till 525 mkr för helåret och är en fast ersättning. De verksamheter som utgörs av förvaltningsgemensamma resurser har ett något lägre kostnadsutfall än budgeterat till följd av BAS inte tillsatt tjänster fullt ut samt att uppstarten gjordes i februari men kostnaderna är budgeterade för helåret. På förvaltningsnivå innebär uppstarten i feb ingen resultatpåverkan. Prognosen är justerad med den del som avser kommande effekter för 2024-2025, därav ett längre resultat jämfört med budget.

Åtgärder för att öka den inre effektiviteten 2023

Avdelning/åtgärd	Total bedömd sänkt kostnad (mkr)	Kommentar
Råd & Stöd	2,4	
Översyn nattorganisationen	1	Ingen effekt än så länge
Kostnadsreducering ungdomsboenden	0,8	Avser två boenden som har en positiv avvikelse per Q1, vilket innebär att kostnadsreduceringen efterlevs.
Reducering kompetensutveckling	0,6	Sänkt antagande om kompetensutveckling från 4 tkr → 3 tkr/pers. 77% av budgeten finns kvar.
LSS	3	
Öka utförandegraden för personlig assistans	1,5	Än så länge kan vi inte se någon effekt, men nytt verksamhetssystem har införts samt genomlysning pågår i enskilda ärenden.
Ej fullt ut tillsatta vakanser	0,375	Bedömer att vi kommer att få effekt på detta under året.
Kostnadsreducering Fritiden	1,125	Reduceringen är uppnådd b la genom att 1 tjänst ej har tillsatts.
Vårdbostäder	9	
Bemannings ssk	1	Föreligger stor risk att planen med att minska bemanningssjuksköterskorna inte håller
Åtgärder bemanning	5,5	Specialist-usk ska ingå i grundbemanningen på Åleryd
Effektivare inköp	1,5	
Riktad insats semester	1	Kommunsjukvård ska täcka 25% med egen personal
Totalt	14,4	

Investeringar

Resultat 31 mars 2023 och prognos för helår 2023, belopp mkr

	Redovisat jan-aug 2023 Utgifter	Redovisat jan-aug 2023 Inkomster	Prognos 2023 Utgifter	Prognos 2023 Inkomster	Prognos 2023 Netto	Investeringar 2023	Avvikelse
Råd och Stöd	0,03	0	0,6	0	0,6	0,6	0
LSS Funktionsstöd	0	0	0,5	0	0,5	0,5	0
Äldreomsorg	0,3	0	3	0	3	3	0
Ledning	0,1	0	0,3	0	0,3	0,3	0
Summa investeringar	0,4	0	4,4	0	4,4	4,4	0
<i>varav utgifter</i>	<i>0,4</i>	<i>0</i>	<i>4,4</i>	<i>0</i>	<i>4,4</i>	<i>4,4</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 för året uppgår till 0,4 mkr. Hittills gjorda inköp består av:

- Telefonhytter för en-personsmöten, 0,1 mkr
- Larmsystem Valthorsgatan 0,07 mkr
- Östgötagatan servicehus - möbelrenovering och gardinsystem 0,15 mkr

Uppföljning av nämndens verksamhet

Planer och program

Internkontroll

För förvaltningen i sin helhet är utgångspunkten för internkontrollplanen 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. Internkontrollrapport upprättat för 2023.

Arbete påbörjat med reviderad arbetsordning som ska ersätta en verkställighetsordning som är daterad 2018.

Ett par kommentarer på avdelningsnivå;

- ÄO, Pågående arbete för att standardisera egenkontroller. Delar av egenkontroller och riskanalyser följs upp vid månatliga avstämningar i samband med månadsrapporten.
- ÄO, Vårdboende, HSO. Pågående arbete med åtgärder som identifierades när IVO var på besök och följde upp den Nationella granskningen. Brister som identifierades var sjuksköterskans förutsättningar att patientsäker vård i samband rådande språkförbistringar, bemanningssituationen, svårigheter med att uppehålla kontinuitet i vården. Handlingsplan är upprättad.

Volymtal, personalstatistik och Förvaltningsindikatorer

Volymutveckling

Basuppdrag (volymmått)	Mars 2022	Mars 2023	Prognos 2023
Hemtjänst, timmar	87 377	87 037	325 557
Vårddygn, antal	16 700	16 818	197 000
SFB personlig assistans, timmar	33 596	34 238	143 000
LSS personlig assistans, timmar	13 105	11 527	39 000
Boendeplatser, Råd & Stöd	235	240	240

Kommentar

Äldreomsorg:

Mars månad utfall hemtjänsttimmar ej klart för inrapportering, utfall mars beräknat på antal hemtjänsttimmar perioden jan-feb 2023.

Personal

Personal	Mars 2022	Mars 2023	Målvärde 2023
Antal tillsvidareanställda	2354	2494	i,.u
Total sjukfrånvaro	12.5	9.8	7.0
Personalavgångar externt	3.1	3.3	7.0

Kommentar

Det är en väsentlig skillnad i den totala sjukfrånvaron i jämförelser mellan år 2022 och 2023. Även om sjukfrånvaron är fortsatt hög så har den sjunkit med totalt 2.7 %-enheter. Den externa personalomsättningen ligger för närvarande på en likvärdig nivå i jämförelse med förra året. Utvecklingen behöver dock följas noga då den på årsbasis 2022 var betydligt högre än 2021.

Antalet tillsvidareanställda medarbetare har totalt ökat med 140 personer. Merparten av utökningen, närmare 90 %, härleds till kärnverksamheten. Exempelvis har vi utökat inom flera stora yrkesgrupper såsom undersköterskor, vårdbiträden, stödassistenter, vårdare, boendestödjare, socialsekreterare och sjuksköterskor.

Ökningen kan förklaras dels av att antal vakanta tjänster tillsatts av tillsvidareanställda under året, dels i verksamhetsövergångar. Vi kan också se positiv effekt av riktade kompetensutvecklingsinsatser såsom AMRA (Avancerat mentorskap riktat till sjuksköterskor i allmäntjänstgöring) och satsningen "30 usk".

Tjänstepersoner står för ca 10 % av utökningen, vilket kan kopplas till organisationsförändringar i samband med införandet av BAS och PIR. Det krävs resurser för att stärka chefers förutsättningar samt möjliggöra och optimera en utveckling av förvaltningens rekrytering, bemanningsplanering, administration och schemaläggning. En annan del av utökningen beror på omorganisation på avdelningsnivå där en del nya funktioner har tillsatts, exempelvis biträdande Avdelningschefer.

Förvaltningsindikatorer

Målområde: Medborgare

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

Förvaltningsmål	Mål uppnås	Förvaltningsindikator	2021	2022	Mars 2023	Målvärde
Äldreomsorg och socialtjänst med ett helhetsperspektiv <i>Leanlink skapar förutsättningar för ett införande av en kvalitativ och säker stöd, vård och omsorg utifrån ett helhetsperspektiv</i>	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Genomförda aktiviteter i handlingsplan inför införande verksamhetsuppdrag hemtjänst Andel upprättade genomförandeplaner inom bestämt tidsintervall	i.u	65%	70% i.u	75%
Tidigt samordnade insatser <i>Leanlink vidtar åtgärder för att minska segregation och bidra till samordningen av kommunens insatser avseende segregation och trygghetsskapande åtgärder.</i>	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Tillsammans med SoF ha etablerat nära socialtjänst i beslutade bostadsområden	i.u	i.u	Inriktingsbeslut kring nära socialtjänst ska bedrivs förväntas på SON i juni därefter kommer genomförandet att planeras. för närvarande finns nära socialtjänst i Skäggetorp	100%

Förvaltningsmål	Mål uppnås	Förvaltningsindikator	2021	2022	Mars 2023	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>	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Öka den sammantagna nöjdheten inom hemtjänst (nämnd indikator)	90%	90%	i.u	90%
		Öka den sammantagna nöjdheten inom vårdboende (nämnd indikator)	85%	85%	i.u	90%
		Andel rapporterade avvikelser som avslutas med dokumenterad åtgärd ska öka	49%	54%	53%	85%

Målområde: Ekonomi

Kommunövergripande mål: *Kostnadseffektiv verksamhet*

Förvaltningsmål	Mål uppnås	Förvaltningsindikator	2021	2022	Mars 2023	Målvärde
En kostnadseffektiv verksamhet <i>Leanlink optimerar verksamhetens nytta i relation till kostnaderna och sätter helhet före delar så att synergieffekter tillvaratas</i>	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Nyttjandegrad hemtjänst tätort glesbygd	59%	60%	52%	62%
		Andel arbetade timmar timavlönade	47%	46%	47%	54%
		Beläggning för vårdboende	19%	17%	15%	18%
			93,9%	93,8%	95,7%	95%
Korrekta och effektiva inköp		Avtalstrohet (%)	53%	55%	70%	65%

Kommunövergripande mål: *Hållbar ekonomi för att värna kärnverksamheten*

Förvaltningsmål	Mål uppnås	Förvaltningsindikator	2021	2022	Mars 2023	Målvärde
Goda resultat och stabil ekonomi <i>Leanlink arbetar utifrån en tydligt gemensam budgetmodell och har en ekonomi i balans.</i>	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Avvikelse utfall mot budget (avseende kostnader)	1,2%	-2,6%	-2,7%	max 1%

Förvaltningsmål	Mål uppnås	Förvaltningsindikator	2021	2022	Mars 2023	Målvärde
		Andel personalkostnader av totala kostnader	82%	82%	83%	85%
		Andel mer- och övertid jfr med total personalkostnad	1,8%	2,6%	2,5%	1,9%

Målområde: Verksamhet

Kommunövergripande mål: Effektiv organisation med goda resultat

Förvaltningsmål	Mål uppnås	Förvaltningsindikator	2021	2022	Mars 2023	Målvärde
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>	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Digitalisering/Innovationsindex	i.u	66	i.u	60
		Organisatorisk lärande	i.u	88	89	66
En medskapare som driver utveckling av vård, stöd och omsorg <i>En medskapare som använder digitalisering för att öka individens möjlighet till delaktighet och självständighet och som skapar förutsättningar för införandet av en nära vård</i>	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Andel av genomförda digitaliseringsinitiativ där Leanlink aktivt medverkar (enl PM3)	i.u	70%	70%	50%
		Andel genomförda aktiviteter i de olika utvecklingsarenorna	i.u	70%	70%	25%
		Bemanningsgrad för vårdboende	64%	64%	64%	64%

Kommunövergripande mål: Hållbar verksamhetsutveckling

Förvaltningsmål	Mål uppnås	Förvaltningsindikator	2021	2022	Mars 2023	Målvärde
Klimat effektiv verksamhet Minimal miljöpåverkan av bland annat bilkörning	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Andel miljövänliga fordon	i.u	61,2%	62%	60%

Målområde: Medarbetare

Kommunövergripande mål: Attraktiv arbetsgivare

Förvaltningsmål	Mål uppnås	Förvaltningsindikator	2021	2022	Mars 2023	Målvärde
Goda arbetsplatser	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Total sjukfrånvaro	9,6	10,5	9.8	9
		<i>Män</i>	8,7	9,2	8.8	9
		<i>Kvinnor</i>	9,9	10,9	10.1	10
		Hållbart medarbetarengagemang (HME)	73	72	73	73
		<i>Män</i>		72	75	
		<i>Kvinnor</i>		72	73	
		Andel nyanställda kvar i organisationen	115	120	109	i.u
Hållbart chef- och ledarskap	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Antal medarbetare per 1:a linjens chef	38	38	35	36
		Chefsindex	67,1	i.u	50	75

Kommunövergripande mål: Hållbar kompetensförsörjning

Förvaltningsmål	Mål uppnås	Förvaltningsindikator	2021	2022	Mars 2023	Målvärde
Nya vägar för kompetensförsörjning	Ingen bedömning görs per den 31 mars	Avgångsålder pension	64,3	65	63,6	65
		<i>Män</i>	65,8	65	i.u	65
		<i>Kvinnor</i>	64,5	64,3	i.u	65
		Andel heltidsanställningar (%)	59,5	64,6	67,4	
		<i>Män</i>	70,9	69,8	71,7	67
		<i>Kvinnor</i>	56,6	63,1	66,1	62,1
		Personalavgångar externt (%)	9.8	13.3	1,4	
		<i>Män</i>	11.0	12.4	i.u	8
		<i>Kvinnor</i>	10.7	13.6	i.u	9
		Mertid	0,57	0,63	0,47	0,6
		Övertid	1,12	1,81	1,74	1,1
		Andel tillsvidareanställda undersköterskor i relation till totalt antal USK/vårdbiträde (%)	77.2	74.8	i.u	68 (79.5)

Kommentarer;

Chefsindex för 2023 är utifrån resultat i medarbetarundersökningen. Denna del är ny för 2023, vilket innebär att resultatet för 2021 inte är jämförbart.

Det är överlag svårt att göra kommentarer om avvikelser utifrån ovanstående indikationsområden eftersom 2021 och 2022 anger helårsbasis medan 2023 anger delår t.o.m mars.