



Verksamhetsberättelse 2024

Vård och- äldreomsorgsnämnden

Innehåll

Innehåll

Året i korthet utifrån nämndens uppdrag och inriktning	3
Händelser av väsentlig betydelse	4
Strategiska riktlinjer och omställningar	4
Förväntad utveckling	5
Ekonomi	7
Resultat 2024	7
Investeringar	12
Uppföljning av mål och inriktning	14
Målredovisning	14
Uppföljning av nämndens verksamhet	23
Planer och program	23
Volymtal, personalstatistik och nämndindikatorer	25
Volymutveckling	25
Nämndindikatorer	26

Bilagor

- Bilaga 1 Uppföljning av lokalförsörjningsplan
- Bilaga 2 Uppföljning av Internkontroll
- Bilaga 3 Uppföljning av förvaltningens verksamhetsplan

Nämndens uppdrag

Nämndernas uppdrag regleras i Linköpings kommuns reglemente. Nämnden ska, för personer som är 65 år och äldre, inom kommunen svara för myndighetsutövning och verkställande enligt:

- Socialtjänstlagen förutom avseende försörjningsstöd
- övriga till området hörande lagar, förordningar och föreskrifter

För personer som är 65 år och äldre svarar nämnden även för:

- utprovning och förskrivning av personliga hjälpmedel
- hälsofrämjande och förebyggande insatser
- fördelning av föreningsbidrag

Nämnden svarar även för

- hemsjukvård oavsett ålder
- hemtjänst oavsett ålder

Nämnden ska verkställa uppdraget genom beställning eller eget utförande under förutsättning att utförandet av verksamhet till stor del bedrivs i egenregi och/eller inte bedöms lämplig för konkurrensutsättning.

Verksamhetsberättelsen är en uppföljning av vård och äldreomsorgsnämndens samlade verksamhet för 2024 utifrån bl.a. reglemente, internbudget och förvaltningens verksamhetsplan. Utifrån uppföljningen och revisionsberättelserna för nämnder och styrelser prövar kommunfullmäktige frågan om ansvarsfrihet i styrelser och nämnder. Genom en uppföljning utifrån mål och resultat 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.

Året i korthet utifrån nämndens uppdrag och inriktning

Måluppfyllelse

Under det gångna året har vård- och äldreomsorgsnämnden utvecklat verksamheten med fokus på trygghet, kvalitet och ökad tillgänglighet inom äldreomsorgen. Insatser har riktats mot att säkerställa att alla äldre får rätt stöd och omsorg efter behov. Verksamheten har framgångsrikt drivits i enlighet med de prioriteringar som fastställts i internbudgeten och verksamhetsplanen och samtliga aktiviteter och strategiska utvecklingsuppdrag är genomförda som planerat. Tidigare påbörjade projekt har slutförts samtidigt som nya initiativ har tagits för att möta både nuvarande och framtida utmaningar.

Ett omfattande utvecklingsarbete har genomförts inom välfärdsteknik och digitalisering. Införandet av trygghetsskapande teknik, såsom "Beata", har genomförts enligt plan med driftstarter på flera boenden dock med vissa utmaningar i införandet. Pilotprojekt med läkemedelsrobotar och trycksårssensorer har också påbörjats i egenregi. Insatser för att förbättra wifi och hantera driftstörningar har slutförts i samarbete med leverantörer. Dessa digitala lösningar kommer förbättra både tryggheten och självständigheten för de äldre.

Kvalitetsuppföljningen har intensifierats med tematiska granskningar, oanmälda verksamhetsbesök och utdelning av viten vid brister. Denna strategi har stärkt både kvaliteten och tilliten till verksamheterna. Socialstyrelsens brukarundersökning har dock påvisat förbättringsbehov inom vissa områden, vilket har följts upp genom avtalssamverkan och regelbunden dialog med privata utförare.

Patientsäkerheten har förstärkts genom förbättringar inom munhälsobedömningar och smärtskattning. Arbetet med patientansvariga sjuksköterskor har säkerställt kontinuiteten. Handläggningstiderna har hållits stabila på åtta dagar, och köerna till vårdboenden har minskat. Verkställighet av beslut har följts upp noggrant för att säkerställa rättssäkerhet.

Arbetet med kompetensförsörjning har genomförts framgångsrikt, med satsningar på utbildning genom äldreomsorgslyftet och utveckling av karriärvägar för vårdpersonal. Trots att vissa utbildningsresurser förblivit outnyttjade har nämnden genomfört lönesatser, infört språktester för nyanställda och förbättrat arbetsvillkoren med fokus på trygghet och kvalitet i omsorgen. Pilotprojekt för att minska sjukfrånvaro och utveckla arbetstidsmodeller har genomförts inom egenregi.

Trots en total nettokostnadsutveckling på 4% jämfört med förra året – orsakad av ökade kostnader för dygnsvila och indexering – visar årsutfallet ett överskott på 31 mkr (1,8 % bättre än budget), vilket tyder på en god ekonomisk balans. Genom medvetna prioriteringar, riktade satsningar och förstärkta uppföljningsmodeller har nämnden lagt en stabil grund för fortsatt utveckling, med resurser som möter både dagens och framtidens krav på vård och omsorg.

Vårdproduktion har ökat inom hemtjänsten med 31 000 tim mellan 2023 och 2024, vilket motsvarar 5%. Kostnaden har ökat med ca 30 mkr och med 6% ökning. Den främsta förklaringen i differensen mellan volym- och kostnadsökningen är att mixen av hemtjänsttimmar är dyrare 2024 än 2023. Det motsvarar ca 6 mkr. För HSL är det svårare att göra en rättvis jämförelse då den nya ersättningsmodellen infördes i maj 2023, vilket innebär att helårsvärde inte finns. Däremot har antalet timmar per månad varit lägre 2024 än 2023, men att kostnadsnivån är på samma nivå mellan åren. Det indikerar att sammansättningen av HSL-timmar medförde högre kostnader föregående år jämfört med 2024.

Ekonomi, belopp mnkr

Ekonomi	Bokslut 2024	Budget 2024	Avvikelse	Bokslut 2023	Avvikelse prognos helår, delårsrapport augusti 2024
Verksamhetens nettokostnader	1 725	1 756	31	1 614	18
Investeringar, netto	20	33	13	6	13

Händelser av väsentlig betydelse

Strategiska riktlinjer och omställningar

- Reviderad riktlinje för insatser enligt socialtjänstlagen - leder till en rättssäkrare och mer enhetlig handläggning och resurser riktas till dem med störst behov
- Ny riktlinje för öppna verksamheter fastställd av nämnden -Syftar till att standardisera och förbättra öppna verksamheter. Påverkan på ekonomi förväntas vara marginell men kräver insatser för kommunikation och implementering.
- Revidering av riktlinjer för föreningsbidrag -Justeringar för att bättre möta föreningarnas behov och främja transparens. Förändringarna väntas ha en begränsad ekonomisk påverkan.
- Nya riktlinjer för kvalitet och uppföljning fastställda - förbättrar uppföljningen av avtal och kvalitet i verksamheten.

Investeringsbeslut och upphandlingar

- Delegationsbeslut om återinvestering av överskott - En investering på 16 mkr för hjälpmedelsförråd, krislådor, inventarier och arbetskläder stärker verksamheten och medarbetarnas arbetsmiljö.
- Förlängning av avtal för upphandlat vårdboenden -Säkrar kontinuitet i vården.
- Tecknande av 20-årigt hyresavtal för vårdboenden i Skarpan och Harvestad - Långsiktig stabilitet i boendeförsörjning, med ökade hyreskostnader som balanseras av demografiersättningen.

Omställningar inom vård och omsorg

- Beslut om omställning till tillredningskök i vårdboenden och färdiga matlådor i hemtjänst - Förändringar i matleveranssystem innebär höjd kvalite på matupplevelsen, minskade kostnader på sikt men kräver initiala investeringar i utrustning och utbildning.
- Samlokalisering av korttidsvård pågår till egenregi i Garnisonens vårdboende - innebär att all vård samlas under kommunal regi, vilket förbättrar samordning, resurshantering och stärker kontinuitet men också med en förväntad kostnadsökning i budget som följd.
- Omställning av somatikplatser till demensplatser - Omställning av 10 platser på Bantorget genomfördes under 2024 och omställning av ytterligare 23 platser planeras på Duvan.
- Under året har vi haft förberedande arbete gällande krisledning med olika delmoment som sedan genererades i en stor kommunövergripande övning (Anders) där förvaltningen var en del. Övningen har utvärderats och resultatet och identifierade förbättringsområden kommer att tas vid 2025.
- Under 2024 har 193 ej verkställda beslut rapporterats till IVO, vilket är en förbättring gentemot 2023 då 223 ej verkställda beslut rapporterades.Av de 193 ej verkställda besluten under 2024 avsåg 188 beslut (97,4 %) vårbostad med demensinriktning, medan endast 5 beslut rörde andra insatser.

Digitalisering och utvecklingsprojekt

- Införande av Cosmic Link - Förbättrar kommunikationen mellan kommunen och regionen. Kostnader för implementering balanseras av effektiviseringar i vården

- Förenklat arbets sätt för tids- och insatsregistrering (TES) - Implementering av nya digitala system inom hemtjänst och hemsjukvård ökar effektiviteten utan betydande kostnadsökningar
- Infört Beata, behovsanpassad tillsyn för ca 1/3 av verksamheterna enligt plan under 2024
- ESF-projekt EviDIGG - Kompetensutveckling för 800 medarbetare stärker organisationens digitala kapacitet. Projektet finansieras delvis via ESF och påverkar verksamheten positivt utan större ekonomiska belastningar dock verksamhetsmässig påverkan i form av personaltid
- Förvaltningen har inlett ett strategiarbete där vi föreslår prioriteringar i det korta och längre perspektivet avseende redan fattade beslut, ex Beata och verksamhetsdrivna beslut, ex läkemedelsrobotar, samt vad vi framåt bör fokusera på i vår utveckling och de resurser vi kan tillgodogöra oss

Arbetsvillkor och bemanning

- Löneavtal för Kommunal från 1 januari 2025 - Ökade lönekostnader med 6–8 mkr årligen för egenregin. Positiv påverkan på rekrytering och personalnödighet.
- Införande av 11 timmars dygnsvila - Skärpta regler medför ökade bemanningskostnader, särskilt under helger. Detta påverkar personalplanering och budget i form av kraftigt ökade kostnader.
- I jämförelse med 2023 har antalet tillsvidareanställda inom våra stora yrkesgrupper ökat med 61 medarbetare. Ökningen är främst 17 fler specialistundersköterskor och även 17 fler sjuksköterskor. Resterande är en ökning av antalet undersköterskor delvis pga införandet av 11 timmars dygnsvila.
- Under året har det totalt rekryterats 19 ssk som ersätter bemanning inom egenregin
- Test av fem nya arbetstidsmodeller - Syftar till att öka medarbetarnas inflytande och trivsel. Påverkan på ekonomi och verksamhet utvärderas löpande.

Övriga händelser

- Rundresa med nämnden - Besök hos biståndsbedömare, trygghetsboenden och vårdboenden gav viktiga insikter för framtida planering.
- Vite på grund av brister i bemanning och larmhantering - Vite är en del av uppdraget om skärpt tillsyn och förbättrad uppföljning och har en positiv påverkan på en mer jämlik vårdkvalite.
- Ny överenskommelse efter Region Östergötlands uppsägning - Påverkar utskrivningsprocesser från juli 2025, vilket kräver nya rutiner och resurser för omställning.

Förväntad utveckling

Den demografiska utvecklingen

Den demografiska utvecklingen innebär betydande utmaningar för äldreomsorgen i Linköping. Antalet personer över 80 år förväntas öka med 35 % fram till 2032, motsvarande 2 743 fler personer i denna åldersgrupp. Totalt förväntas Linköpings befolkning öka med 8 % fram till 2033. Denna utveckling kräver omfattande anpassningar inom äldreomsorg, sjukvård och boendeformer för äldre.

Behovet av särskilda vård- och omsorgsplatser förväntas öka med 16 % fram till 2030, medan antalet demensplatser behöver växa med 25 %. Hemtjänsten förväntas bli en allt viktigare del av omsorgen, med en ökning av antalet timmar från 646 000 år 2023 till 730 000 år 2030. Utmaningarna ligger i att säkerställa att resurserna används effektivt för att möta de ökande behoven samtidigt som bristen på kvalificerad arbetskraft hanteras. För att möta det ökande behovet inom hemtjänsten genomförs en strategi för att optimera resurser, inklusive ökad samverkan mellan hemtjänst och hemsjukvård

Ekonomiska förutsättningar

Den demografiska utvecklingen ställer stora krav på äldreomsorgen, med ökade kostnader och en vårdtyngd som drivs av mer komplexa behov och en större andel multisjuka äldre. Enligt Myndigheten

för vård- och omsorgsanalys krävs effektiviseringar motsvarande ett resurstillskott på 75 mdr fram till 2040 för att upprätthålla dagens omfattning av offentliga åtaganden, vilket skulle öka äldreomsorgens andel av BNP från 2,7 till 3,6 procent. Trots att Linköpings äldreomsorg är 19 % mer kostnadseffektiv än genomsnittet för svenska kommuner (*SKR, Kostnadsjämförelser för äldreomsorgen 2023, s. 8*), väntas kostnaderna öka generellt med cirka 3 % årligen fram till 2030 på grund av den växande vårdtyngden (*Sweco, Behovsanalys för vård och omsorg 2023–2030, s. 6*). Detta ställer krav på att resurser fördelas effektivt till de mest behövande och att kostnadskontroll upprätthålls.

I nämndens budget avsätts cirka 70 % av demografiersättningen till att skapa fler vårdplatser inklusive drift under de kommande åren. Planeringsförutsättningarna framåt inkluderar en utbyggnad av vårdboenden med 16 % fram till 2030 samt en utvecklad styrning av förhållandet mellan hemtjänst och särskilda boenden. Mindre kostnadseffektiva boenden kommer att avvecklas, samtidigt som nya strategier införs för att både möta kvalitetsmål och säkerställa en hållbar ekonomisk utveckling.

Personal- och kompetensförsörjning

Vård och Äldreomsorgsnämnden står inför betydande utmaningar när det gäller att säkerställa kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen. Den största orsaken till kompetensförsörjningsbehovet är den höga personalomsättningen. Sammanfattningsvis finns ett rekryteringsbehov fram till 2031 av ca 181-263 medarbetare. Underlagen är hämtade från 2021 års personalframskrivning av personalfördelningen. Dock visar prognoser att endast 75 % av detta behov kan täckas vid nuvarande rekryteringstakt, vilket understryker vikten av strategiska insatser för att attrahera och behålla personal.

Nio strategier har identifierats för att hantera kompetensutmaningarna och skapa hållbara arbetsplatser. Fokus ligger på att främja en god arbetsmiljö, balans mellan arbete och fritid samt att uppmuntra fler att arbeta mer och längre. Effektiv arbetstidsplanering och tydlig kommunikation om förmåner och villkor är centrala, liksom stärkta förutsättningar för chefer att leda och utveckla sina team. Vidare ska medarbetarnas kompetens användas optimalt, och teknikens möjligheter utnyttjas för att effektivisera arbetet och höja kvaliteten på omsorgen.

För att möta dessa mål breddas rekryteringsbasen samtidigt som satsningar på kontinuerlig kompetensutveckling och karriärväxling säkerställer att verksamheten kan möta framtidens krav. Dessutom förbättras löneutvecklingen för att stärka attraktiviteten inom yrket. Från januari 2025 höjs lägstelöner för utbildad vårdpersonal till 24 950 kronor, en ökning med 850 kronor, och för utbildad personal till 22 500 kronor, en höjning med 900 kronor. Dessa insatser syftar till att inte bara attrahera nya medarbetare, utan också skapa en hållbar och långsiktig äldreomsorg.

Digitalisering och välfärdsteknik

Digitalisering och välfärdsteknik är avgörande för att möta framtidens krav inom äldreomsorgen. Behovsanpassade tillsyner och automatiserade bedömningar förväntas kunna minska administrativa kostnader med upp till 15 % över en femårsperiod (*Socialstyrelsen, Digitalisering inom äldreomsorgen, s. 10*). Samtidigt kan digitala lösningar bidra till en mer individanpassad omsorg och förbättra arbetsförhållanden för personalen.

Planeringsförutsättningarna framåt inkluderar att tekniken inte bara ska effektivisera verksamheten utan även höja kvaliteten i omsorgen och förbättra tillgängligheten för brukarna. Det ställer krav på kontinuerlig uppdatering av system och utrustning, liksom utbildning av personal för att säkerställa att de digitala verktygen används ändamålsenligt. För att stötta detta arbete är investeringar i utbildning och tekniska system en viktig del av planeringen (*Linköpings kommun, Digital omställningsplan 2023–2028, s. 15*). En ändamålsenligt och nära supportorganisation, teknikens utveckling och underhåll måste också prioriteras för att långsiktigt stödja verksamheten och möta både brukarnas och medarbetarnas behov.

Vårdboenden, hemtjänst och särskilda insatser framåt

Behovet av särskilda vårdboendeplatser i Linköping förväntas öka med ca 15 % fram till 2030, från dagens 1 397 platser till över 1 600 platser (*Sweco, Befolkningsprognos för Linköpings kommun 2023–2030, s. 10*). För personer med demenssjukdomar är behoven ännu större, med en förväntad ökning av demensplatser på 25 % för att kunna möta den växande efterfrågan (*Socialstyrelsen,*

Demensvårdens nuläge och utveckling 2023, s. 14). Dessa förändringar kräver en fortsatt utbyggnad av boenden, specifika insatser för demensvård och en strategisk användning av resurser.

Samtidigt ökar trycket på hemtjänsten, som beräknas växa med 5 % fram till 2030, från cirka 650 000 till över 686 000 timmar (*Linköpings kommun, Planeringsförutsättningar för vård och omsorg 2026, s. 9*). Trots denna ökning ligger det i planeringsförutsättningarna att den genomsnittliga vårdtiden per brukare ska minska något, från 20,6 timmar per månad till 19,7 timmar. Den senaste tidens utveckling av hemtjänsttimmar (en ökning) innebär dock denna hypotes kan behöva omprövas. Detta ställer krav på effektiviseringar genom förstärkt samverkan mellan hemtjänst, hemsjukvård och rehabilitering.

Äldre målgrupper inom socialpsykiatri och LSS står inför en liknande utveckling, med en förväntad ökning av brukare med 20 % fram till 2030, vilket innebär att cirka 500 fler äldre personer kommer att behöva insatser (*SKR, Strategiska framtidsutmaningar för välfärden 2023, s. 9*). För att möta dessa utmaningar krävs både ökad kapacitet och utveckling av arbetssätt för att säkerställa att rätt insatser ges till rätt individer i rätt tid.

Kvalitet och uppföljning

Linköpings kommun har idag en god kvalitet inom vård och omsorg, men framåt ställs verksamheten inför många utmaningar. Behovet av att säkerställa likvärdig och högkvalitativ vård oavsett boendeform, egenregi eller privat, är centralt. Detta kräver stärkt uppföljning, högre krav på vårdpersonalens kompetens och fler systematiska utvärderingar för att säkerställa bästa möjliga omsorg. Samtidigt påverkar förändringar i regionens vårdprocesser resursanvändningen betydligt, vilket ställer krav på anpassning och effektiv resursfördelning.

För att möta de ökande behoven inom kommunens hälso- och sjukvård behöver kompetensen inom specifik omvårdnad stärkas. Fokus framåt ligger på utbildning för undersköterskor och andra yrkeskategorier samt på att rekrytera fler sjuksköterskor och rehabiliteringspersonal. Den medicinska utvecklingen, som förlänger livet för människor med kroniska sjukdomar, kräver riktade resurser till äldre med komplexa behov och multisjukdomar. Nämnden planerar därför att omfördela resurser från serviceinsatser till omsorg och hälso- och sjukvård, inklusive en justering av hemtjänsttimmar för att möta dessa behov.

Demensvården står också inför stora utmaningar, med en ökande efterfrågan på specialiserad vård och stöd för personer med kognitiva sjukdomar och deras anhöriga. Planeringsförutsättningarna inkluderar en omfattande kompetenshöjning för personal inom demensvården, samt en utökning och omställning av vårdboendeplatser för personer med demenssjukdom.

Måltiderna inom äldreomsorgen har fortsatt stor betydelse för äldres livskvalitet. Nationella brukarundersökningar visar dock att upplevelsen av måltider behöver förbättras. Framåt ligger fokus på att stärka den övergripande måltidsupplevelsen genom att skapa en lugn och trevlig miljö samt ge maten en central och positiv roll i vardagen. Detta arbete blir en del av en helhetssyn där matgästen sätts i centrum.

Sammanfattning

Den demografiska utvecklingen ställer betydande krav på äldreomsorgen i Linköping och kräver både kort- och långsiktiga åtgärder för att möta de växande behoven. Med en prognostiserad ökning av äldre med 35 % fram till 2032 och en växande vårdtyngd behöver resurser fördelas effektivt och insatser riktas till de mest behövande. Behovet av särskilda vårdboenden och demensplatser ökar kraftigt, samtidigt som hemtjänsten blir en allt viktigare del av omsorgen.

Ekonomi

Resultat 2024

Resultat 2024, belopp i mnkr

Verksamhet	Bokslut 2024	Budget 2024	Avvikelse	Bokslut 2023
100 - Nämnd- och styrelseverksamhet	20	16	4	2
508 - Övriga öppna verksamheter	46	46	0	42
509 – Hemtjänst	518	508	-10	474
510 - Vård och Omsorg om äldre	49	63	14	58
511 – Vårdboende	920	932	12	566
512 - Hemsjukvård	92	100	8	56
927 - Vård- och Omsorgsförvaltningen	84	91	7	50
Resultat nämndens nettokostnad egenregi	-5	0	5	45
Summa nettokostnader, mnkr	1 725	1 756	31	1 653
<i>varav kostnader</i>	<i>3 088</i>	<i>3 072</i>	<i>-16</i>	<i>3 057</i>
<i>varav intäkter</i>	<i>-1 353</i>	<i>-1 306</i>	<i>47</i>	<i>-1 376</i>

Analys och kommentar

Under året gjordes en tillfällig teknisk justering för försenad nystartad verksamhet kopplat till demografiersättning, vilket innebär att Vård- och äldreomsorgsnämndens ram har minskat med 54 mkr för 2024.

Nämnden gör ett överskott med ca 31 mkr och beror främst på en lägre volym inom hemsjukvård/hemrehab, lägre beläggning inom vårdboende samt att utfallet av de 4 upphandlade vårdboendena blev lägre upphandlade priser än budgeterat. Framflyttade aktiviteter inom Digitalisering (PM3), utnyttjade kompetensmedel och inga kostnader för betalningsansvar gentemot Regionen hittills bidrar till överskottet. Engångssatsningar som bla. avser inköp av inventarier, uppgradering av köksutrustning, arbetskläder, krislådor, medicinsk grundutrustning och utbildning, blev lägre än den uppskattade nivån på 15 mkr. Totalt uppgick till 6 mkr och påverkar till ett bättre resultat än prognostiserat.

Inom hemtjänsten är det ett underskott om 10 mkr, trots något färre timmar än budgeterat. Den främsta förklaringen till underskottet är att snittpriset för de ersatta timmarna (630 kr/tim) är högre än budgeterat (599 kr/tim). De ersatta timmarna är uppdelade utifrån en mix av tätort, landsbygd, dag- och nattimmar och det är svårt att förutse hur den mixen av timmar kommer att vara i en budget.

Hemsjukvårdens överskott på 8 mkr beror på färre antal utförda patientnära timmar än vad man antagit enligt kalkylen för Framtidens vård i hemmet. Det är en modell som infördes i maj 2023 där ersättning till utförare ges efter antal registrerade utförda timmar. Tidigare betalades fast ersättning för hemsjukvård och hemrehabilitering.

Vårdboende har ett överskott på 12 mkr. Beläggningsgraden har varit lägre än budgeterat men samtidigt har mer medel betalats ut utöver den avtalade ersättningen (8 mkr) som avser extra vårdtyngd. Under hösten beslutade nämnden om extra medel för äldreomsorgens verksamheter med syftet att skapa extra guldkant för de äldre i kommunen. Medlen har bland annat använts till inköp av bla. köksutrustning, inredning till boende, arbetskläder samt förstärkning av måltidens kvalitet under jul- och nyårshelgerna.

Överskottet på 14 mkr under *Vård och omsorg om äldre* beror på lägre kostnader än vad som budgeterats för kompetensutveckling, då flera satsningar har senarelagts. Inom Digitalisering som ingår i området, beror den lägre kostnaden på framflyttade tidsplaner för främst utvecklingsprojekt, såsom Beata och upphandling av digitala läkemedelsskåp som överklagats.

För området *Vård och omsorgsförvaltningen* beror överskottet på att ett antal tjänster är finansierade med Nära vård-medel och Länssamordningen, vilket inte var med i budgeten. Vissa vakanta tjänster under året har även tillsats senare än vad som var tänkt.

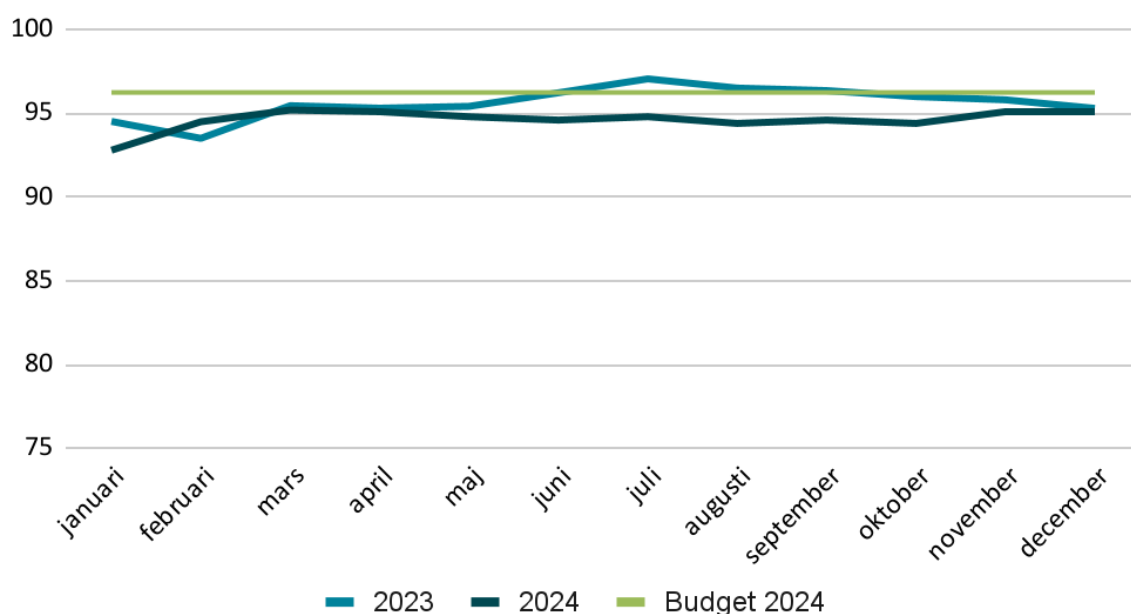
Under året har nämnden sökt ett antal statsbidrag och det totala värdet uppgår till 87 mkr. De två största statsbidrag är äldreomsorgslyftet (25 mnkr) och god vård och omsorg (59 mnkr). De bidragen är särskilda satsningar från staten och behöver endast rekvideras. Två andra exempel är statsbidrag för att arbeta med ofrivillig ensamhet bland äldre (1,8 mkr) och arbete med hälsosamtal för äldre (1,3 mkr).

Vårdboende sektor

Överskottet på 12 mkr beror på att beläggningsgraden har varit lägre än budgeterat samt de 5 upphandlade avtalet som blev klara i dec 2023 där utfallet på dygnspriset blev lägre än beräknat.

Beläggningsgraden utifrån insatser är i snitt 94,7% och är något lägre än föregående år.

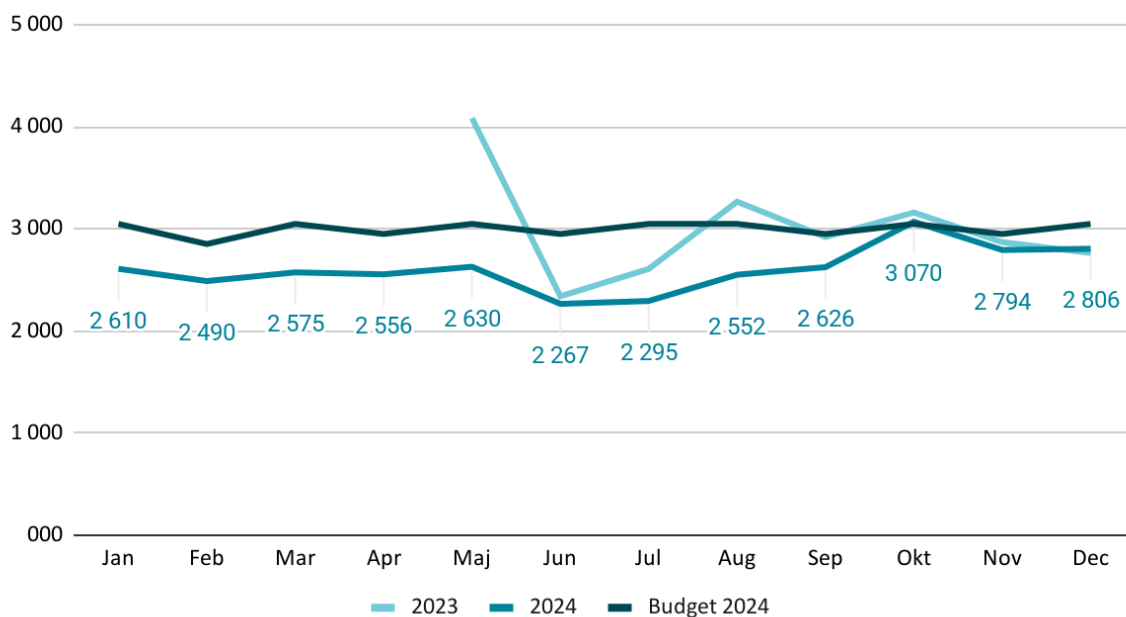
Beläggningsgrad vårdboende



Hemsjukvård sektor

Överskottet på 8 mkr beror på en lägre volym timmar än vad man antagit enligt kalkylen för Områdesbaserad vård och omsorg i hemmet. Av de utförda timmarna utför de privata utförarna 47% och egenregin 53%.

Fakturerade timmar hemsjukvård o rehab



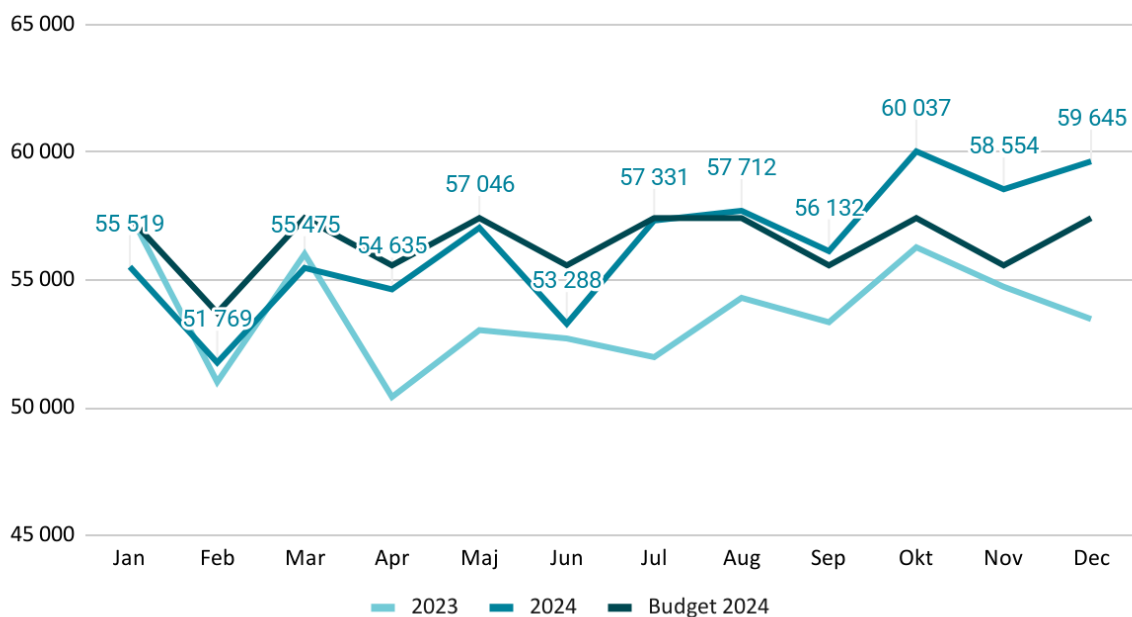
	Bräcke	Attendo	Vardaga	Privata	Egenregi	Totalt
Antal timmar	5 491	3 907	5 185	14 583	16 778	31 361
% av Totalen	18%	12%	17%	47%	53%	100%
Snitt kr/Timme	1062	909	1001	991	1063	1035

Hemtjänst sektor

Hemtjänsten gör ett underskott om 10 mkr trots att timmarna är i nivå med budget. Genomsnittet är 56 430 timmar per månad att jämföra med 56 500 utifrån budgeten. Underskottet på 10 mkr förklaras av ett högre genomsnittligt timpris (630 kr/timme jämfört med budgeterade 599 kr/timme), vilket motsvarar en årlig merkostnad på cirka 20 mkr för hela verksamheten. Detta delvis kompenseras av något färre timmar än budgeterat. Av de utförda timmarna utför de privata utförarna 57% och egenregin 43% (se tabell nedan).

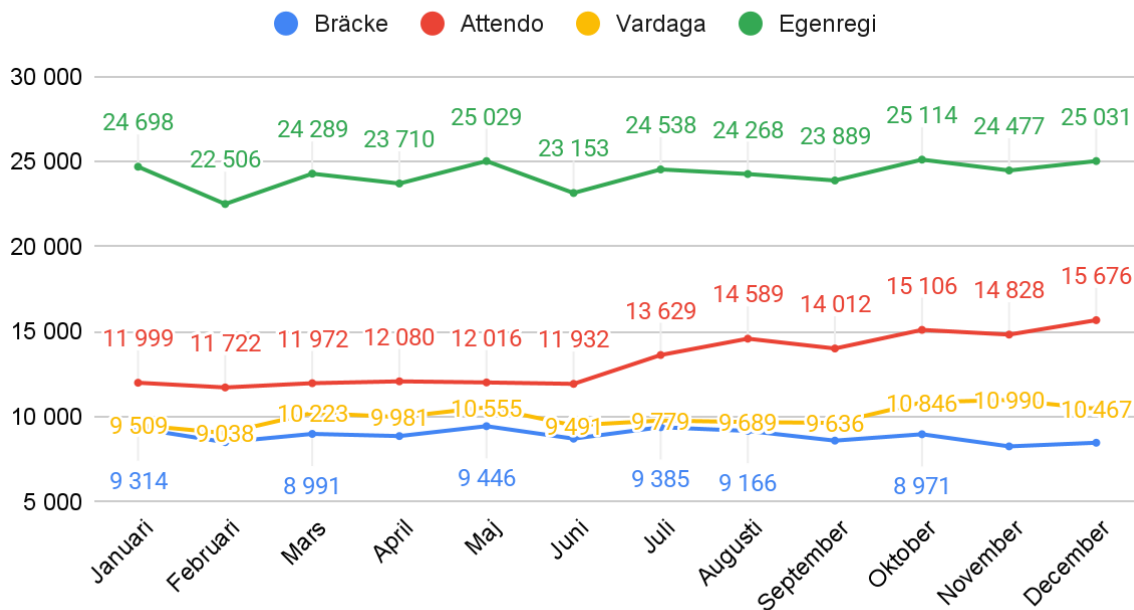
Timmarna har ökat sedan juli från i snitt 54 600 timmar/mån för de sex första månaderna till drygt 58 250 timmar/mån. Ökningen beror främst på att en hemtjänstutförare har ökat sina timmar för perioden jan-juni från i snitt 12000 timmar/månad till 14650 timmar. Snitttiden per brukare och ärenden som tar längre tid än 100 timmar/mån är avsevärt högre än hos den aktuella utföraren jämfört med andra utförare. En utredning är påbörjad och kommer att fortsätta under början av 2025.

Fakturerade hemtjänsttimmar



	Bräcke	Attendo	Vardaga	Privata	Egenregi	Totalt
Antal timmar	106 678	159 560	120 203	386 441	290 702	677 143
Antal timmar/mån	8 890	13 297	10 017	32 203	24 225	56 429
% av Totalen	16%	24%	18%	57%	43%	100%
Snitt kr/Timme	599	640	635	625	639	629
Kostnad	63 878	102 163	76 356	242 397	183 369	425 766
Antal tim/kund	21	27	17	22	16	

Antal fakturerade htj-timmar



* Den egna regins timmar omfattar samtliga tre områden som den egna regin driver

Egenregi

Vårdboende

Resultatet för avdelning Vårdboende landade på -13 mnkr för helår 2024 innan slutregleringar mot nämnd, att jämföra mot tidigare lagd prognos på -14 mnkr. Kostnaderna hade bromsats upp under hösten.. Stora delar av avvikelsen är kopplat till införandet av 11-timmars där kostnaderna började uppkomma från maj månad för att öka under sommaren och resterande del av året. Flera ärenden gällande generell ökad vårdtyngd på boenden, hanteras i de flesta fall inom ramen till följd av omprioriteringar. Inom avdelningen arbetas det kontinuerligt med intern effektivitet. Klusterarbete har införts under året.

Kostnader avseende bemanningssjuksköterskor har utvecklats mycket positivt under hösten 2024. Kommunsjukvården har tre bemanningssjuksköterskor inne per december månad med inriktningen att i februari 2025 vara fulltaliga med tillsvidare anställda sjuksköterskor.

Öppna vårdformer

Avdelning Öppna vårdformer redovisar ett bättre resultat jämfört med budget januari-december 2024 med 6 mnkr. I detta resultat finns tillfälliga ersättningar om 3 mnkr samt ett omställningstöd på 35 mkr utifrån nya ersättningsmodellen. Kostnader för övertid visar en nedåtgående trend och är 4 mnkr lägre jämfört med föregående år. Öppna vårdformer har nu inga bemanningssjuksköterskor, som jämförelse var antalet bemanningssjuksköterskor 22 st under hösten 2022.

Investeringar

Färdigställda projekt, belopp i mnkr

Färdigställda projekt	Utgifter/inkomst sedan projektets start				Varav årets investeringar	
	Verksamhet och projekt	Beslutad budget	Ack. utfall nettoinvesteringar	Budget-avvikelse	Budget 2024	Utfall 2024 nettoinvesteringar
Vän Central	12	6,1	5,9	12	6,1	5,9
<i>Digitala medicinskåp</i>	7	0	7	7	0	7
<i>Förnyelse av sovplatser</i>	4	6,1	-2,1	4	6,1	-2,1
<i>Övriga inventarier</i>	1	0	1	1	0	1
Vårdboende	3,2	1,4	1,8	3,2	1,4	1,8
<i>Övriga inventarier</i>	3,2	1,3	1,9	3,2	1,3	1,9
Öppna vårdformer	1	0,4	0,6	1	0,4	0,6
<i>Övriga inventarier</i>	1	0,4	0,6	1	0,4	0,6
Summa färdigställda projekt	16,2	7,9	8,3	16,2	7,9	8,3

Pågående projekt, belopp i mnkr

Pågående projekt	Utgifter/inkomst sedan projektets start				Varav årets investeringar	
	Verksamhet och projekt	Beslutad budget	Ack. utfall nettoinvesteringar	Budget-avvikelse	Budget 2024	Utfall 2024 nettoinvesteringar
Vän Central	16,8	12,1	4,7	16,8	12,1	4,7
<i>BEATA</i>	16,8	12,1	4,7	16,8	12,1	4,7
Summa pågående projekt	16,8	12,1	4,7	16,8	12,1	4,7
Summa investeringar*	33,0	20,0	13,0	33,0	20,0	13,0

Analys och kommentar

Nämndens budgetram för investeringar 2024 är 33 mkr. Prognosen visar ett outnyttjat investeringsutrymme på 13 mnkr vid årets slut. De största beslutade investeringarna avser 11 mkr för installationer av digitala medicinskåp samt 16,8 mkr för införande av trygghetsskapande lösningar BEATA. Införande av digitala medicinska skåp är försenade på grund av byte av leverantör, då kraven kunde ej uppfyllas av den leverantör som blev upphandlad tidigare. Sedan är beslutet med den nyupphandlade leverantören överklagat. Detta innebär att installationsarbete mm avseende digitala med skåp kommer tidigast kunna komma igång i mitten av 2025. Av de 11 mkr omfördelades enligt beslut från förvaltningsdirektören 4,1 mkr till större investering gällande sängar och madrasser till vårdboendet som har varit eftersatt bakåt i tiden. Inköp av sängar är madrasser summerades till 5,6 mnkr och då användes en del av medel för övriga diverse små investeringar inom förvaltningen.

Upphandlingen av digitala medicinskåp är försenad på grund av ett överklagande hos förvaltningsdomstolen, men överklagandet har nu avslagits av Kammarrätten. Implementeringen planeras att påbörjas under första kvartalet 2025, efter avslutad rättslig process. Investeringsutgifterna bedöms sträckas ut på 2024 och 2025 där merparten av kostnader kommer komma under 2025.

Arbete med införande av trygghetsskapande åtgärder BEATA fortgår. Investeringen omfattar installationen av kamerasensorer, larmklockor och positioneringslarm som ska bidra till tryggare liv för brukare på boendena. Efter att investeringen har genomförts kommer det innebära för verksamheten förändrade arbetssätt. Det innebär att personalinsatser kommer kunna utföras direkt efter att behovet uppstår vilket effektiviserar personalens arbete. Dessutom bedöms investeringen bidra till att möta kommunens demografiska utmaningar med allt stigande antalet äldre som andel av befolkningen. Per 2024-12-31 är ca 1/3 av installation genomförd. Projektet kommer att löpa under hela 2025 och en bit in i 2026. Totalt är utfallet för 2024 just nu drygt 12 mkr. Drygt 5 mkr kommer behövas ombudgeteras till 2025.

Under posten övriga investeringar ingår andra mindre investeringar och förbättringar som är av mindre belopp och karaktär. Utgifter uppkommer löpande när behovet hos verksamheterna uppstår.

Baserad på utfallet finns behovet att ombudgetera 12 mkr från 2024 till 2025.

Uppföljning av mål och inriktning

Målredovisning

I detta avsnitt redovisas nämndens målavstämning. Måluppfyllelsen grundas på en sammanvägd bedömning utifrån resultat och effekter samt förvaltningens verksamhetsplan, nämndindikatorer och andra genomförda eller planerade aktiviteter.

Målområde: Medborgare

Kommunövergripande mål: *Lättillgänglig, god och jämlik välfärd*

God och jämlik kvalitet i äldreomsorgen

Bedömning: Delvis uppnått

Målet bedöms vara delvis uppnått baserat på kvalitetsuppföljningar som visar stabila resultat inom egenregin, medan endast 2 av 5 kvalitetsindikatorer nådde målvärden. Indikatorer för personalens kontinuitet och genomförandeplaner når inte förväntad nivå. En mer rigorös uppföljning, inklusive tematiska granskningar och skärpta avtalskrav, har lett till konkreta förbättringsåtgärder vid identifierade brister. Detta har stärkt kvaliteten både inom egenregin och hos privata utförare - dock når endast två av indikatorerna målvärde och vissa kvalitetskriterier når inte upp till förväntad nivå.

IVO:s granskning visar dock att särskilda boenden i egenregin fungerar väl och arbetar systematiskt med förbättringar. Även om vissa indikatorer, som andel upprättade genomförandeplaner ännu inte når målvärden, är resultaten stabila och del av ett pågående kvalitetsarbete. Alla strategiska utvecklingsuppdrag har genomförts, inklusive skärpt tillsyn och stärkt egenkontroll. Även om vissa brukarundersökningar pekar på förbättringsbehov, finns verksamheter med mycket goda resultat. Då kvaliteten säkerställs genom strukturerad uppföljning, stabil personal och åtgärder vid brister, bedöms målet som **delvis uppnått**.

Nedan följer andra exempel på resultat som bedöms bidra till att nämndmålet och det kommunövergripande målet om *“välfärdstjänster med hög kvalitet, tillgänglighet och individen på individen”* delvis uppnås.

- Personalkontinuiteten i hemtjänsten har, trots omfattande omställningar i arbetssätt och kompetensutmaningar, legat kvar på 19 personal under en 14-dagarsperiod
- Samtliga strategiska utvecklingsuppdrag har genomförts/genomförs och återrapporteras till nämnden.

- Arbetet utifrån uppdraget "Skärpt uppföljning" sker enligt plan.
- Reviderad riktlinje för Uppföljning och kvalitet är framtagen och beslutad i juni.
- Organisationen är anpassad för att möta uppdraget skärpt uppföljning.
- Avtalsmöjlighet har prövats, att tilläggsavtal skapats.
- Beslut om viten har tagits utifrån skärpt uppföljning.
- Skärpta krav har genomförts i upphandling av två vårdboende.
- FoU:s uppföljning av omställningen till områdesbaserad vård och omsorg i hemmet pågår för att säkerställa utvecklingen av införandet av områdesbaserad vård och omsorg i hemmet.
- Egenregin utvecklar arbetssätt med egenkontroller för stärkt kvalitet.
- Riktlinjer för att främja äldres hälsa genom icke biståndsbedömda verksamheter antogs i oktober.
- Beslut om tillredning av måltider på plats på vårdboende och påbörjat omställningsarbete.

En god och nära vård

Bedömning: Uppnått

Motivering: Målet bedöms som uppnått baserat på indikatorer som visar förbättrad tillgång till vård i nära anslutning till den enskildes behov samt stärkt samverkan med regionen. Implementeringen av teambaserade arbetssätt i hemsjukvården och förbättrad samordning av utskrivningsprocesser har bidragit till ökad patientsäkerhet och kvalitet i vården. Antalet personer som kan bo kvar hemma längre har ökat, vilket är ett resultat av effektiva förebyggande insatser. Samverkan med regionen för att utveckla närvårdsplatser och förbättrad dataanalys har ytterligare stärkt måluppfyllelsen.

Nedan följer därför andra exempel på resultat som bedöms bidra till att nämndmålet och det kommunövergripande målet om *Välfärdstjänster med hög kvalitet, tillgänglighet och individen i centrum* uppnås.

- Det pågår ett samverkansarbete för att ta fram en ny överenskommelse för samverkan vid utskrivning mellan regionen och kommunerna i Östergötland då tidigare överenskommelse har sagts upp av regionen.
- Samverkan mellan Linköping kommun och regionen fortsätter utvecklas. Sedan pandemin finns på taktisk nivå veckoavstämningar utifrån utskrivningsprocessen från sjukhus.
- För att kunna skapa förbättrade planeringstal har samverkan med regionen utvecklats gällande gemensam data.
- Ett gemensamt strategiskt planeringsarbete startar upp mellan Region Östergötland och Linköpings kommun som syftar till att lägga en plan för hur det tillskapande av närvårdsplatser ska gå till.
- Det teambaserade arbetssättet inom områdesbaserad vård och omsorg i hemmet fortsätter utvecklas för att äldre ska kunna bo hemma längre.
- I egenregin utvecklas arbetet med rehabiliterande förhållningssätt i hemtjänsten.

Säkra kompetensförsörjningen i äldreomsorgen

Bedömning: Uppnått

Motivering: Nämndmålet bedöms som uppnått eftersom samtliga planerade aktiviteter i verksamhetsplanen har genomförts framgångsrikt. 71 vårdbiträden har påbörjat utbildning till undersköterska via Äldreomsorgslyftet, varav 7 är färdigutbildade. Andelen tillsvidareanställda har ökat markant, särskilt bland specialistundersköterskor (+83 %), vilket bidrar till en stabilare bemanning. Chefer har i genomsnitt ansvar för 31 medarbetare, vilket stärker ledarskapet och möjliggör närmare stöd till personalen. Brist på språklig kompetens hanteras proaktivt genom språkutbildningar och yrkessvenska för omsorgspersonal. Därtill har mentorskap och karriärutvecklingsprogram etablerats för att förbättra långsiktig kompetensförsörjning.

Nedan anges ett urval resultat som i övrigt bedöms bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet *Välfärdstjänster med hög kvalitet, tillgänglighet och individen i centrum*.

- Under 2024 har 71 vårdbiträden påbörjat utbildning till undersköterskor inom ramen för Äldreomsorgslyftet samtidigt som 7 slutfört utbildning.
- I avtal med privata utförare ställs krav på att fler individer som står långt ifrån arbetsmarknaden tas emot.
- Inom egenregin tar ett större antal verksamheter emot fler individer i arbetsmarknadsåtgärder
- Två av tre indikatorer når målvärdet.
- Antal medarbetare per chef minskar till 31 medarbetare per chef inom egenregin
- Utbildning av specialistundersköterskor, undersköterskor och chefer. Totalt deltog 146 medarbetare under våren och 116 platser erbjuds under hösten.
- Besökt 10 gymnasieskolor samt två yrkesutbildningar i syfte att sprida kunskap om våra yrkesgrupper.
- Inom sektorn sker en successiv ökning av andel tillsvidareanställda servicebiträden (+44%), vårdbiträden (+4%) samt specialistundersköterskor (+83%). Andel undersköterskor minskar något jmf föregående år (-8,5%) men den totala andelen tillsvidareanställda har ökat.

Målområde: Ekonomi

Kommunövergripande mål: *En hållbar ekonomi*

Hållbar ekonomi

Bedömning: Uppnått

Motivering: Målet bedöms som uppnått baserat på ett överskott på 31 mkr, en stark kostnadskontroll och ett effektivt resursutnyttjande. Indikatorer som kostnad per invånare 80+ visar lägre nivåer jämfört med snittet för jämförbara kommuner. Statsbidrag på 87 mkr, inklusive 25 mkr för Äldreomsorgslyftet, har använts strategiskt för att stödja verksamhetsutveckling. Effektiv resursanvändning bekräftas av den lägsta nettokostnadsavvikelsen inom R9-kommunerna. Förbättrade budgetprognoser och optimering av resursfördelning har bidragit till en långsiktigt hållbar ekonomi.

Nedan anges ett urval resultat som i övrigt bedöms bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - *En hållbar ekonomi*

- Systematiska kostnadsanalyser och effektiv budgetuppföljning
- Strategisk användning av statsbidrag och externa medel
- Optimering av personalresurser för att minimera onödiga utgifter
- Utveckling av effektiva uppföljningsmodeller för ekonomisk styrning
- Långsiktiga investeringsplaner med fokus på kostnadseffektivitet
- Digitalisering av ekonomiska processer för förbättrad transparens och kontroll

Målområde: Verksamhet

Kommunövergripande mål: *En organisation med hög produktivitet och effektivitet*

Innovativ organisation som klarar dagens och framtidens kompetensutmaning

Bedömning: Uppnått

Under året har organisationen anpassats för att bättre möta framtidens behov genom en ny förvaltningsstruktur och en förstärkt samverkan mellan planering, myndighetsutövning och utförande. Digitaliseringen har fortsatt utvecklas, där implementeringen av Beata har utökats och andra digitala verktyg, såsom läkemedelsrobotar, har påbörjats. Även om vissa upphandlingar har försenats, påverkar detta inte den övergripande utvecklingen av verksamheten. Det pågående strategiarbetet för välfärdsteknik och digital infrastruktur stärker förutsättningarna för en effektiv och kvalitativ äldreomsorg. Därför bedöms målet vara **uppnått**.

Nedan anges ett urval resultat som i övrigt bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - *En organisation med hög produktivitet och effektivitet*

- Samtliga strategiska utvecklingsuppdrag har genomförts och återrapporteras till nämnden.
- Fram till juni har vi implementerat Beata på 8 stycken vårdboende, och i januari 2025 kommer vi att vara uppe på 17 stycken och 50% av antalet platser.
- Digitala läkemedelsskåp har upphandlats (är dock överklagat),
- Digitala körjournaler har upphandlats under och blir en kommungemensam funktion
- LabRos - dvs svar labprover är infört.
- PU sensorer - mäter risk för trycksår införs inom vårdboende egenregi som ett pilotprojekt.
- Piloter planeras i höst för införande av läkemedelsrobotar i egenregi för hemtjänst (urval av hemtjänstkunder för pilot)
- Full utbyggnad av wifi och digital infrastruktur är färdigställt
- Lansering av Omsorgsnät för brukare har skett under Q1 2024.
- Egenregi används nu i allt större grad som referens i kvalite, verksamhet, ekonomi och personal.
- Den vertikala integreringen av att hela kedjan från planering-myndighetsutövning-utförande (i egenregi) eller beställning-uppföljning hänger ihop är säkerställd.
- En gemensam FOU enhet mellan Socialförvaltningen, IAF och Vård och omsorgsförvaltningen har etablerats.

Effektivt nyttjande av befintliga tjänster

Bedömning: Delvis uppnått

Under året har verksamheten stärkt sin avtalsuppföljning och datainsamling, vilket har förbättrat möjligheterna att styra resurser där de gör mest nytta. Beläggningsgraden inom särskilda boenden är nära målvärdet och hemtjänstinsatserna har anpassats utifrån förändrade behov. Nämnden har även säkerställt att resurser används effektivt genom bättre ekonomisk styrning och riskbaserad tillsyn. Arbetet med att förbättra och utveckla arbetet mot välfärdsbrott pågår såväl som arbetet med civil beredskap. Inom ramen för basuppdraget sker en samordning av det trygghetskapande och brottsförebyggande arbetet där ett antal åtgärder har vidtagits i enlighet med handlingsplan. Utvecklingen går i linje med målet, vilket därmed bedöms vara uppnått.

Nedan anges ett urval resultat som i övrigt bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - En organisation med hög produktivitet och effektivitet

- Under året har vi arbetat fram vilken data som är relevant och hur den datan kan hämtas utifrån nämndens ansvarsområde, ex hemtjänsttimmar per kund och HSL timmar per kund. Vi kan jämföra i tillämpliga delar med föregående år och kan använda samma data prospektivt för bedömning utifrån befolkningsförändringar och behov och dessutom sätta i relation till faktisk kostnad avsett egenregi, eller upphandlad verksamhet
- Referenskostnaden för nettokostnadsavvikelsen är -19% och i jämförelse med R9-kommunerna är vi lägst. Det tyder på en kostnadseffektiv verksamhet.
- En kontinuerlig avtalsuppföljning har skett under året med bla fokus på granskning av inkommande leverantörsfakturor.
- Uppföljning av utbetalningar i Treserva sker och nya attestregler har införts.
- Ett närmare samarbete har etablerats med upphandlingsenheten och en ny enhet för avtal och uppföljning är införd i förvaltningen.
- En krisledning är etablerad för den nya förvaltningen.
- Samordnade kontinuitetsplaner i den nya förvaltningen är under framtagande utifrån RSA analys för mandatperioden.
- Aktiviteter enligt handlingsplan mot välfärdsbrott genomförs.

Målområde: Medarbetare

Kommunövergripande mål förvaltning:

Goda arbetsplatser

Bedömning: Delvis uppnått

Motivering: Indikatorn för hållbart medarbetarengagemang ökade från 68 till 74, vilket visar en positiv trend, men ligger fortfarande under målvärdet på 83. Total sjukfrånvaro minskade från 10,4 % till 9,3 %, vilket är en förbättring men inte tillräcklig för att nå målvärdet på 7 %. Implementeringen av introduktionsprogram och hälsofrämjande insatser har haft en positiv inverkan. Fortsatta insatser krävs för att förbättra arbetsmiljön, stärka ledarskapet och minska sjukfrånvaron. Fokus framåt ligger på förebyggande arbetsmiljöarbete, ökad medarbetardelaktighet och kontinuerlig kompetensutveckling.

Samtliga aktiviteter i verksamhetsplan för att nå nämndmålet har dock genomförts som planerat och samtliga strategiska utvecklingsuppdrag/nämndsuppdrag har också genomförts och återrapporterats till nämnden. Nedan anges ett urval resultat som i övrigt bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - *“Linköpings kommun är en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning”*

- En gemensam introduktion inom egenregion har breddinförts i syfte att minska personalomsättningen, öka vår attraktivitet som arbetsgivare och öka kvaliteten för kunden
- Arbetsmiljöarbetet har utvecklats utifrån att förbättra arbetsvillkoren samt skapa förutsättningar för långsiktigt och hållbart arbetsliv med fokus på införandet av friskfaktorer.
- Ett friskorienterat arbetssätt i syfte att sänka sjukfrånvaron är nu implementerat inom hela förvaltningen
- Utifrån Linköpings kommuns arbetsgivarpolicy samt Linköpings kommuns riktlinje för lönebildning har en plan för goda arbetsvillkor och konkurrenskraftiga löner tagits fram
- Arbetet inom hela lönebildningsprocessen har utvecklats och en lönesatsning på särskilt yrkesskickliga har genomförts i årets löneöversyn.
- I syfte att skapa delaktighet och transparens om förvaltningens utveckling har förvaltningsmöten införts.

Hållbart chef- och ledarskap

Bedömning: Uppnått

Motivering: Målet är uppnått med en tydlig förbättring av chefsindex från 50 till 69. Antalet medarbetare per chef (31) ligger inom det rekommenderade intervallet för att säkerställa effektivt ledarskap. Införandet av chefstraineeprogram, biträdande avdelningschefer och regelbundna chefsforum har bidragit till ökad ledarskapskompetens. En ny modell för chefsutveckling och uppföljning säkerställer långsiktig hållbarhet. Ytterligare satsningar på mentorskap och kontinuerlig kompetensutveckling stärker ledarskapets kvalitet och effektivitet.

Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - *“Linköpings kommun är en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning”*

- Infört en månatlig uppföljningsmodell för chefer på alla nivåer inom områdena ekonomi, personal och verksamhet i syfte att skapa en transparent och tryggad uppföljning av chefskapet.
- Infört chefstraineeprogram inom äldreomsorgen som ett sätt att säkra chefsförsörjningen.
- Infört biträdande avdelningschefer inom alla avdelningar för att skapa förutsättningar att på ledningsnivå driva förändrings- och utvecklingsarbete.
- Infört förtroendearbetstid för chefer.
- Infört månatliga chefsforum gemensamt för alla chefer för att informera och skapa en känsla av sammanhang och förståelse för helheten.
- Organiserat stödfunktionerna nära verksamheten för ett verksamhetsnära stöd till cheferna
- Infört LGikorthet som skickas ut direkt efter varje ledningsgrupp för att säkerställa den röda tråden till alla chefer och medarbetare.
- Utvecklat en gemensam chefsintroduktion och identifierat förbättringsområden.

Nya vägar för kompetensförsörjning

Bedömning: Uppnått

Motivering: Strategiska satsningar på kompetensförsörjning har gett tydliga resultat. Språkkrav och yrkessvenska har förbättrat personalens språkliga och professionella kompetens. Andelen heltidstjänster har ökat, medan andelen timanställningar minskat, vilket bidrar till en stabilare arbetsstyrka. Introduktionsprogram och arbetsmarknadsinsatser har breddats för att säkerställa en god introduktion av nya medarbetare. Mål för avgångsålder och heltidsanställningar har uppnåtts, och personalomsättningen har minskat. Ökat samarbete med utbildningsinstitutioner och nya rekryteringsstrategier har ytterligare stärkt kompetensförsörjningen.

Nedan anges ett urval resultat som bidragit till utveckling inom nämndmålet och det kommunövergripande målet - Linköpings kommun är en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning

De strategiska utvecklingsuppdragen – att införa undersköterska som lägsta utbildningsnivå, vidta åtgärder enligt arbetsmarknadsprogrammet, skapa nya arbetsmarknadsplatser, utveckla kompetenskedjor, utreda förutsättningarna för en bemanningspool samt erbjuda medarbetare möjlighet till önskad högre sysselsättningsgrad – har genomförts och återrapporterats till nämnden.

- Trots ökad bemanning till följd av högre vårdtyngd fortsätter trenden med minskat antal bemanningssjuksköterskor. Antalet har minskat från 25 årsarbetare i augusti 2022 till 13 i augusti 2024, och vidare till 5 vid årsskiftet.
- Språkkrav och språktester har införts, och språkutbildningar såsom yrkessvenska har utvecklats.
- Yrkesbevis för undersköterskor har införts som krav vid rekrytering inom egen regi.
- Nya professioner, såsom servicebiträden, har införts i verksamheten.
- Andelen heltidsanställningar har ökat till 68,2 %, och den genomsnittliga sysselsättningsgraden har stigit till 70,7 %.
- Andelen timavlönade medarbetare inom egen regi har minskat.
- Andelen delade turer har minskat.
- Under våren deltog 146 medarbetare i kompetensutvecklingsinsatser, och 116 utbildningsplatser erbjuds under hösten.
- Introduktionen för nya medarbetare har utökats från 3 till 14 dagar, med ett breddat innehåll som inkluderar förflyttningsteknik.
- För närvarande finns 104 personer i aktiva arbetsmarknadsplatser, varav 51 utgör nya platser.
- Verksamhetsförlagd utbildning har erbjudits till 154 elever från vård- och omsorgsprogrammet.
- Totalt 91 studenter från högskola och universitet (arbetsterapeuter, fysioterapeuter och sjuksköterskor) har genomfört praktik inom verksamheten.
- Tio gymnasieskolor och två yrkesutbildningar har besökts i syfte att sprida kunskap om yrken inom vård och omsorg.
- Beslut har fattats om att införa nya professioner inom hälso- och sjukvårdsorganisationen, såsom läkemedelsfarmaceuter.
- Ett avtal har upprättats med "Ung Omsorg", där ungdomar i årskurs 8 arbetar extra på fem boenden inom sektorn. Syftet är att skapa mervärde för de boende samt att väcka intresse för vård- och omsorgsyrken bland ungdomar.

Strategiska utvecklingsuppdrag

Kommunfullmäktige gav i Budget 2024 med plan för 2025–2029 strategiska utvecklingsuppdrag till nämnderna. Åtgärder i enlighet med uppdragen har inarbetats i nämndens internbudget för 2024 med plan för 2025–2029. I tabellen nedan redovisas aktuell status för strategiska utvecklingsuppdrag riktade till nämnden.

Kommungemensamma	Status
1. Samtliga nämnder ska fortsätta arbetet med civil beredskap (totalförsvarsplanering och kommunens krigsorganisation).	Genomfört
2. Samtliga nämnder ska inom ramen för sitt basuppdrag vidta åtgärder och intensifiera arbetet för att minska och motverka strukturella orsaker till segregation.	Genomfört
3. Samtliga nämnder ska inom ramen för sitt basuppdrag bidra till samordningen av kommunens trygghetsskapande och brottsförebyggande åtgärder.	Genomfört
4. Samtliga nämnder ska i enlighet med politiska styrdokument prioritera, avsätta resurser och genomföra åtgärder inom ekologisk hållbarhet.	Genomfört
5. Samtliga nämnder ska vidta och genomföra åtgärder i enlighet med arbetsmarknadsprogram med handlingsplan.	Genomfört
6. Samtliga nämnder ska vidta och genomföra åtgärder i enlighet med näringslivsprogrammet fokusområden.	Genomfört
7. Samtliga nämnder ska där det är möjligt ställa sysselsättningskrav i upphandlingar som innebär att leverantören avsätter anställningar för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.	Genomfört
8. Samtliga nämnder ska i samverkan med kommunstyrelsen och arbetsmarknadsnämnden införa 500 nya arbetsmarknadsplatser inom kommunkoncernen. Bland platserna ska praktik och ökade anställningsmöjligheter för personer med funktionsnedsättning säkerställas.	Genomfört
9. Samtliga nämnder ska eftersträva att finansiera mer verksamhetsutveckling och fler utvecklingsprojekt med extern finansiering, exempelvis genom finansiering från EU:s fonder och program för projekt som ligger i linje med kommunens strategiska utvecklingsområden	Genomfört
10. Samtliga nämnder ska förbättra förutsättningarna för och utveckla arbetet mot företags och föreningars välfärdsbrott. Ett särskilt fokus ska vara på att utveckla och förbättra arbetet med avtals- och bidragsuppföljning samt kontroll.	Genomfört

11. Samtliga nämnder ska öka användandet av digitaliseringens möjligheter för förbättrad service till medborgare samt fortsatt verksamhetsutveckling och effektivisering.	Genomfört
12. Samtliga nämnder ska utifrån perspektivet friskfaktorer vidta åtgärder i syfte att stärka chefers förutsättningar, minska personalomsättningen och minska sjukfrånvaron.	Genomfört
13. Samtliga nämnder ska prioritera avtalsuppföljning utifrån ett risk- och väsentlighetsperspektiv för att förebygga välfärdsbrottslighet samt fusk och oegentligheter. <i>Kvarstår för BMN, KOF, SBN och ÄN övriga nämnder genomförde uppdraget 2023.</i>	Genomfört

Nämndspecifika	Status
23. Social- och omsorgsnämnden och äldrenämnden ska på sikt införa undersköterska som lägsta utbildningsnivå inom vård- och omsorgsnära arbete.	Genomfört
27. Äldrenämnden ska i samverkan med kommunstyrelsen och Stångåstaden underlätta för enskilda att bo kvar hemma.	Genomfört
28. Äldrenämnden ska ta fram förslag på hur Linköpings kommun kan bli en mer demensvänlig kommun. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen under 2024.	Genomfört
29. Äldrenämnden ska planera för en tillräcklig mängd av lägenheter i särskilt boende för att säkerställa valfrihet.	Genomfört
38. Arbetsmarknadsnämnden, barn- och ungdomsnämnden, bildningsnämnden och kommunstyrelsen (Leanlink) ska samarbeta genom kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingskedjor.	Genomfört
39. Kommunstyrelsen (Leanlink) ska utreda förutsättningar för att införa en bemanningspool med fasta anställningar och möjlighet till kompetensutveckling. I uppdraget ingår att göra en konsekvensanalys av ett eventuellt införande.	Genomfört

<p>40. Kommunstyrelsen ska i samverkan med Leanlink och Verksamhetsstöd och service erbjuda medarbetare rätten till önskad högre sysselsättningsgrad.</p>	Genomfört
<p>41. Äldrenämnden ska stärka äldreomsorgens hälso- och sjukvård med nya professioner samt öka bemanningen för att möta utvecklingen av omsorgsbehovet.</p>	Genomfört
<p>50. Äldrenämnden ska, i syfte att säkerställa 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.</p> <p><i>Kvarstår från budget 2023 med plan för 2024-2028</i></p>	Genomfört
<p>51. Äldrenämnden ska säkerställa att alla som arbetar inom vård och omsorg har tillräckliga kunskaper i svenska samt värdera förutsättningarna för att införa språkkrav och språktest för personal i äldreomsorgen.</p> <p><i>Kvarstår från budget 2023 med plan för 2024-2028</i></p>	Genomfört
<p>53. Äldrenämnden ska i samverkan med samhällsbyggnadsnämnden och Lejonfastigheter AB vidta åtgärder i lokalförslöjningsplanen för att anpassa verksamhetens kapacitet utifrån behov.</p> <p><i>Kvarstår från budget 2023 med plan för 2024-2028</i></p>	Genomfört
<p>54. Barn- och ungdomsnämnden och äldrenämnden ska i samverkan med kommunstyrelsen värdera behov och åtgärder av att minska antalet medarbetare per chef inom förskola, skola och äldreomsorg.</p> <p><i>Kvarstår från budget 2023 med plan för 2024-2028</i></p>	Genomfört
<p>56. Social- och omsorgsnämnden och äldrenämnden ska på sikt införa undersköterska som lägsta utbildningsnivå inom vård- och omsorgsnära arbete.</p> <p><i>Kvarstår från budget 2023 med plan för 2024-2028</i></p>	Genomfört
<p>58. Social- och omsorgsnämnden och äldrenämnden ska säkerställa och följa upp att alla som arbetar inom vård och omsorg har tillräckliga kunskaper i svenska för att kunna genomföra uppdraget samt kommunicera bra med brukare, anhöriga och kollegor.</p> <p><i>Kvarstår från Budget 2022 med plan för 2023-2028.</i></p>	Genomfört

59. Äldrenämnden ska utifrån den demografiska och tekniska utvecklingen, erfarenheter av coronapandemin och nationella utvecklingsinitiativ stärka äldreomsorgens kvalitet och utvecklingsförmåga genom att bland annat öka förutsättningarna för attraktiva anställningsvillkor och därmed långsiktigt säkra personal och kompetensförsörjningen för sektorn.

Kvarstår från Budget 2022 med plan för 2023-2028.

Genomfört

Uppföljning av nämndens verksamhet

Planer och program

10-årig lokalförsörjningsplan

Under 2024 har förutsättningarna för Lokalförsörjningsplanen omarbetats avseende planeringstal för vårdboende, vilket medfört större förändringar inför den lokalförsörjningsplan som beslutades av nämnden i oktober 24.

Det har genomförts en teknisk inventering av Lejonfastigheter och en sk färdplan av förvaltningen, där vi sammantaget granskat förutsättningarna avseende såväl byggtekniskt status som driftsstatus "värderat" samtliga lokaler för vårdboende och trygghetsboende.

Vi har arbetat igenom samtliga projekt, avvecklat kommande vårdboenden som blir för små, utvecklat boenden för flera platser. Det bör vara minst 80 platser i kors, eller t-kors byggnad. Vi har tillsatt en referensgrupp med verksamhetskunskap för att optimera utifrån ett driftsperspektiv. Hyreskontrakt är tecknat med Lejonfastigheter för kommande byggnader, Harvestad och Skarpan. Vi har också sett över Åleryd för utveckling verksamheten och för att samla korttidsplatser på ett ställe.

Avveckling av hyreskontrakt och omlokalerings av mindre verksamheter inom beslutad lokalförsörjningsplan beslutades av nämnd

Internkontroll

Arbetet med internkontrollen har fortgått utifrån de förutsättningar som det innebär att bilda en ny förvaltning. En reviderad plan togs fram under våren utifrån den tidigare Äldrenämndens plan och den tidigare utföraren, Leanlink.

Årets plan omfattar följande processer/rutiner/system

- Verksamhet och organisation
- Ekonomi
- Personal
- Administration
- Oegentligheter, mutor och jäv

Ett antal kontrollpunkter har genomförts. Uppföljning utifrån avtalet med Regionen som avser betalningsansvar där kostnader bokades upp i samband med årsbokslutet 2023 då man inte var överens om underlaget gjordes. En dialog mellan Regionen och kommunen genomfördes under första tertialen. Granskningen visar att kommunen är noga med att granska uppgifter och för grundliga kontroller av brukare. Den största risken är att kommunen och Regionen gör olika bedömningar. Man kan konstatera att risken var liten att större fel/avvikelser kostnadsmässigt har skett.

Avstämning av ett antal hemtjänst-fakturor har genomförts där endast små avvikelser hittades, 0-3 tim som har fakturerats för mycket. Uppföljning av mottagningsattest har man konstaterat att den skiljer sig mellan egenregi och nämndsdel. Inom egenregi sker det i de olika verksamheterna medan det inom nämnden sker centralt för det som berör lokalkostnaderna. I attestflödet finns det en tydlig koppling till den som är budgetansvarig och den person som beslutsattesterar. Det är också löpande granskning av leverantörsfakturor avseende drift av lokaler, där vi vidarefakturerar det som ska betalas av de som innehar driftentreprenader.

Redovisning av Internkontrollarbetet i nämnden under 2024

- April/Maj - genomgång av reviderad internkontrollplan med Internkontrollrepresentanterna
- Maj - Beslut av reviderad Internkontrollplan
- Maj/Juni - Uppföljning delårsrapport 1 2024
- September/Oktober - Uppföljning delårsrapport 2 2024
- Oktober - Föredragning av Internkontrollplan 2025
- December - Uppföljning delårsrapport 3 2024

Verksamhet som utförs av privat utförare

Inom vård- och äldreomsorgsnämndens ansvarsområde bedrivs verksamhet inom hemtjänst, hemsjukvård, hemrehabilitering och särskilt boende i form av biståndsbedömda trygghetsboenden samt vårdboende i en mix mellan egenregi och privata utförare.

Inom den områdesbaserade vården och omsorgen, d v s hemtjänst, hemsjukvård och hemrehabilitering, är fördelningen 43 % för egenregi och resterande av privat utförare. Här ingår även de biståndsbedömda trygghetsboenden samt de vårdboenden som är samlokaliserade med dessa. Inom särskilt boende vårdboende, inklusive korttidsplatser och växelvård, drivs 41 % av egenregi och resterande av privata utförare. Vård- och äldreomsorgsnämnden har för närvarande 26 avtal inom vård och omsorg.

Verksamhet i enskild drift (andel, procent)

Verksamhet i egen drift	2023	2024
Områdesbaserad vård & omsorg		
<i>Privata utförare</i>	57 %	57 %
<i>Egenregi</i>	43 %	43 %
Vårdboende		
<i>Privata utförare</i>	59 %	59 %
<i>Egenregi</i>	41 %	41 %

Slutsatser av genomförd uppföljning

På juninämnden antog vård och äldreomsorgsnämnden en reviderad riktlinje för uppföljning och kvalitet. I den regleras ansvar för uppföljning och samordningen mellan olika delar inom förvaltningen för att säkerställa uppföljningsarbete av de privata utförarna och hur egenregi kan utföra en referens i uppföljningsarbetet. Uppföljningsarbetet kommer också att i större utsträckning baseras på data.

Nämnden har en bred uppföljning av den upphandlade verksamheten, dels på systemnivå för att säkerställa att skattemedlen används på bästa sätt för befolkningen och att de politiska målen uppnåtts och dels på leverantörsnivå genom avtalsuppföljning för att följa upp det som leverantören har åtagit sig att göra i enlighet med avtalsvillkor, lagar och styrande dokument.

Årligen tas en plan fram för den systematiska uppföljningen, som innefattar olika moment exempelvis planerade och oanmälda avtalsuppföljningar, kontroll av lägstabemanning, kontroll av fakturaunderlag. Förvaltningen tar också in patientsäkerhetsberättelse och verksamhetsberättelse från verksamheten som en del i uppföljning av avtalen. Utöver det görs reaktiv uppföljning, anmäld

och oanmäld mot bakgrund av bland annat synpunkter och klagomål, avvikelser och sammanställd data. Nämnden har nyttjat möjligheten som finns i ett av avtalen för att fatta beslut om ytterligare en viteskalusul. En utförare har under det första halvåret fått betala vite för att ha avvikit från avtalskrav.

Större avvikelser

En sammanställd kvalitetsberättelse och en patientsäkerhetsrapport kommer att tas fram för 2024 och redovisas till nämnden i april 2025.

Fokusområden för uppföljning under 2024 har bland annat varit uppföljning av införandet av den områdesbaserade vård och omsorgen i hemmet som visade att utvecklingen av nya arbetssätt, arbetet med multiprofessionella team och ett områdesbaserat helhetsansvar per utförare går åt helt rätt håll och utvecklas i linje med nämndens intentioner. Det har också genomförts tematiska uppföljning hos samtliga utförare gällande larmhantering och träffpunkter. Gällande larmhantering visar uppföljningen en avvikelse gentemot uppsatta målvärden i avtalen och gällande träffpunkter visar den fördjupade uppföljningen att träffpunkterna fortfarande når för få med sina aktiviteter. Uppföljning har också genomförts av utförare efter övertagande av verksamhet som visade potential till förbättring hos såväl mottagande som överlämnade verksamhet. Utöver det har också en fördjupad uppföljning utifrån ökning av antalet hemtjänststimmar i ett specifikt område genomförts.

Volymtal, personalstatistik och nämndindikatorer

Volymutveckling

Basuppdrag (volymmått)	2020	2021	2022	2023	2024
Antal hemtjänststimmar (med tidsinsats)*	663 687	638 994	603 544	646 053	677 143
Totalt antal personer som har hemtjänst under ett år**	4199	4258	4489	4734	4849
Särskilda vårdboendeplatser*** Totalt varav	1397	1397	1397	1397	1396
• somatik	i.u	i.u	608	608	598
• demens	i.u	i.u	668	668	679
• korttids	i.u	i.u	107	107	107
• växelvård	i.u	i.u	14	14	13
Biståndsbedömda trygghetsboendeplatser***	ca 733	ca 733	ca 733	ca 733	ca 733

* Fakturerade timmar ackumulerat

** Brukare med utförd tid, Qlik, ackumulerat

*** VOF äldre boendemodul, Qlik

Kommentar

Hemtjänsten har under de senaste åren genomgått betydande förändringar, där både antalet utförda timmar och antalet brukare har ökat. Antalet hemtjänststimmar har ökat med 5 procent sedan föregående år. Antalet personer som haft hemtjänst mellan 2024 och 2023 har ökat med 2,4 procent. I snitt har 2777 personer haft utförd tid av hemtjänst per månad, under 2023 var snittet 2613. Ökningen per månad är ca 150 st och motsvarar 6%. Ökningen indikerar ett växande vårdbehov bland äldre, särskilt eftersom fler personer väljer att bo kvar hemma längre. Detta tyder på att hemtjänsten blir en allt viktigare del av omsorgssystemet. Den jämna ökningen av brukare kan kopplas till en åldrande befolkning samt bättre möjligheter att få tillgång till hemtjänst.

Få förändringar har skett i antalet vårdboendeplatser och indelning mellan genomförandeformer sedan 2023. Under september 2024 ställdes 10 platser inom vårbostad med genomförandeform somatik till demensinriktning. En vårdboendeplats har avvecklats under 2024 i syfte att utföra ytterligare omställningar till demensplatser vilket kräver lokalanpassning. Omställningen planeras ske under 2025.

Personal

Personal	2020	2021	2022	2023	2024
Antal tillsvidareanställda	1168	1241	1319	1425	1444
Total sjukfrånvaro %	11.6	9.9	10.6	10.4	9.3
Personalavgångar externt %	11.0	11.3	13.4	18.5	11.8

Kommentar

Underlaget i QS har konverterats till nuvarande organisation. Förutsatt att nyckeltalen stämmer ser vi en ökning av antalet tillsvidareanställda som ligger i paritet till framtida prognoser. Den totala sjukfrånvaron har minskat med 1,1% i jämförelse med föregående år och ligger som tidigare nämnts 0.8 % högre än förvaltningens målvärde. Trots en minskning av sjukfrånvaron till 9,3 % kvarstår det som en prioriterad utmaning. Vi har infört friskorienterade arbetssätt, utökat stödet till chefer och lanserat hälsosamtal för medarbetare med hög frånvaro. Under 2025 planerar vi ytterligare satsningar på arbetsmiljö, inklusive utbildning i stresshantering och anpassade arbetstidsmodeller. De externa personalavgångarna har minskat men ligger fortsatt på en hög nivå. Det pågår fortsatt arbete med att lägga in rätt kod i systemet för vad som är en extern personalavgång och vad som är intern rörlighet.

Nämndindikatorer

Målområde: Medborgare

Kommunövergripande mål: *Lättillgänglig, god och jämlik välfärd*

Mål uppnått	Nämndmål	Nämndindikator	2022	2023	2024	Önskad riktning
Delvis	God och jämlik kvalitet i äldreomsorgen	Brukarnöjdhet (årsvis) - såbo - hemtjänst	87	80 86	76 81	Öka
		Personalkontinuitet i hemtjänsten (personlig omvårdnad) Antal personal som möter en brukare under 14 dagars period (kkik)	17	19	19,1	16
		Andelen aktuella upprättade/uppdaterade genomförandeplaner vid mätillfälle. (redovisas årsvis utifrån enhetsundersökning)	96%	htj 95% såbo 99 %	hemtjänst 69% Säbo 98%	100%
		Handläggningstid (median) dagar från ansökan till första erbjudande, (KKIK)	53	40	40	40
Ja	En god och nära vård	Antalet besökare på träffpunkterna*	0-35 personer. Snitt 10.	Snitt 10	Snitt 7.10 per aktivitet.	Öka
		Andel verksamheter som bedriver HSL (Hälsa- och sjukvård) ska ha en upprättad lokal överenskommelse för läkarmedverkan tillsammans med ansvarig vårdcentral*	IU	Hemsjukvård: 94% Säbo 77% Korttids 100%	Hemsjukvård 100%, Säbo 86%, korttids 100%	100%

Mål uppnått	Nämndmål	Nämndindikator	2022	2023	2024	Önskad riktning
		Andel personer 65 år som har biståndsbeslut -utförd tid av hemtjänst i personlig omvårdnad - säbo personlig omvårdnad vårdbostad	12,7 %	14% 10%	15% 9%	Ökar i lägre takt än befolkningsprognos
Ja	Säkra kompetensförörjningen i äldreomsorgen	Andelen tillsvidareanställda äldreomsorgen (årsvis efter verksamhetsberättelser)	60 %	IU	IU sektorn 70% egenregi	Öka
		Andel undersköterskor (av USK, servicebiträde och vårdbiträden) i äldreomsorgen	64 %	IU	65 % sektor, juni/år Egenreg 70 %	Öka
		Antal patienter per sjuksköterska på särskilt boende (ej kortis)	25	26	25	23

Målområde: Ekonomi

Kommunövergripande mål: *En hållbar ekonomi*

Mål uppnått	Nämndmål	Nämndindikator	2022	2023	2024	Önskad riktning
Ja	Hållbar ekonomi	Snittkostnad hemtjänst kr/inv 80 + (kolada) i jämförelse med R9-kommunnätverke	51 715	44 619	I.U*	Samma nivå eller lägre än R9-snitt
		Snittkostnad särskilt boende kr/inv (kolada) i jämförelse med R9-kommunnätverket	151 059	147 601	I.U*	Samma nivå eller lägre än R9-snitt

*publiceras aug 2025

Målområde: Verksamhet

Kommunövergripande mål: *En organisation med hög produktivitet och effektivitet*

Mål uppnått	Nämndmål	Nämndindikator	2022	2023	2024	Önskad riktning
Ja	Innovativ organisation som klarar dagens och framtidens kompetensutmaning	Införande av BEATA (% av vårdbostadsplatser)	0	0	50%	50%
Delvis	Effektivt nyttjande av befintliga tjänster	Beläggningsgrad SÄBO	96%	97%	95%	97%

Målområde: Medarbetare

Kommunövergripande mål: Linköpings kommun är en attraktiv arbetsgivare med en hållbar kompetensförsörjning

Mål uppnått	Nämndmål	Nämndindikator	2022	2023	2024	Önskad riktning
Delvis	Goda arbetsplatser Varje medarbetare känner arbetsglädje och stolthet samt har inflytande och möjlighet att utvecklas.	* Total sjukfrånvaro, %	10.6	10.4	9.3	8,5
		Män	9.2	9.1	7.2	
		Kvinnor	11.0	10.7	9.5	
		* Hållbart medarbetarengagemang (HME)	ER: 83 SOF: 71	ER: 73 SOF: 70	74	83
		* Andel nyanställda kvar i organisationen (%)	55.2	60.6	**49.1	
Ja	Hållbart chef- och ledarskap Varje chef leder och utvecklar sina verksamheter mot uppsatta mål med mod, engagemang och mänsklighet.	* Antal medarbetare per 1:a linjens chef	44	37	31	30
		* Chefindex	0	ER: 50 SOF: 58	69	Öka
Ja	Nya vägar för kompetensförsörjning <i>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.</i>	*Avgångsålder pension	64.7	64.8	65.4	65,3
		Män	65.3	65.0	i.u	
		Kvinnor	64.6	64.7	65.4	
		* Andel heltidsanställningar (%)	62.9	68.2	70.7	70
		Män	67.9	72.9	74.7	
		Kvinnor	61.8	67.0	69.8	
		* Personalavgångar externt (%)	13.4	18.5	11.8	8.5
Män	16.5	22.0	10.7			
Kvinnor	12.8	17.7	12.1			
		<i>Ev egna indikatorer</i>				

*egenregin.

**Oklart vad nyckeltalet grundas på utifrån omfattande omorganisation