

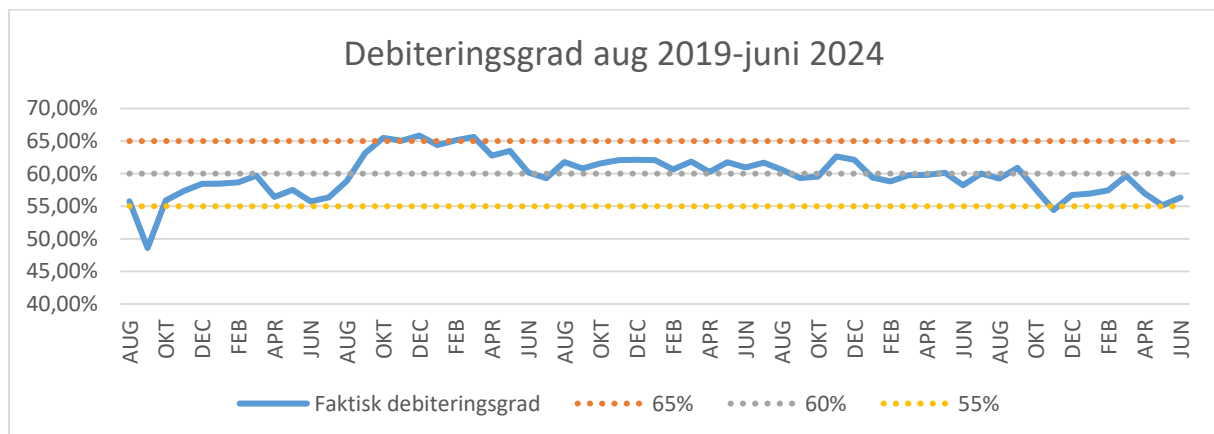
Åtgärdsplan Ekonomi i Balans 2025

Nuläge och bakgrund

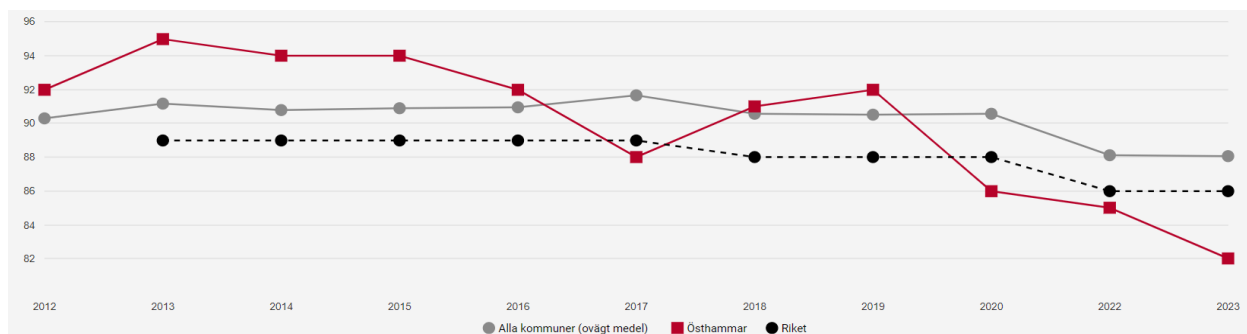
Inför tertial 3 uppdaterades prognosen för äldreomsorgen och räknade upp underskottet från 37 mkr till 44 mkr. Orsaken till kostnadsökningen är i huvudsak kopplade till kostnader för personal inom äldreomsorgen.

Oktober 2020-mars 2021 är sedan 2019 den enda perioden hemtjänsten lyckats nå debiteringsgradens målbild på 65 %. December 2020 nåddes det högsta värdet på 65,84 %, för att sedan sjunka strax nedanför gränsen, 64,38 %, i januari 2021. Nedanstående diagram visar att debiteringsgradens medelvärde de senaste 5 åren varit 59,75 %.

Diagrammet visar även på punkter där hemtjänstens överbyggnad förstärkts. En tydlig konsekvens av detta kan man utläsa i skiftet september-oktober 2023. Debiteringsgraden sjunker kraftigt i samband med att Östhammars hemtjänstområde delades i två. Under hösten 2022 förstärktes äldreomsorgens enhetschefer och även där syns en nedgång av debiteringsgraden.

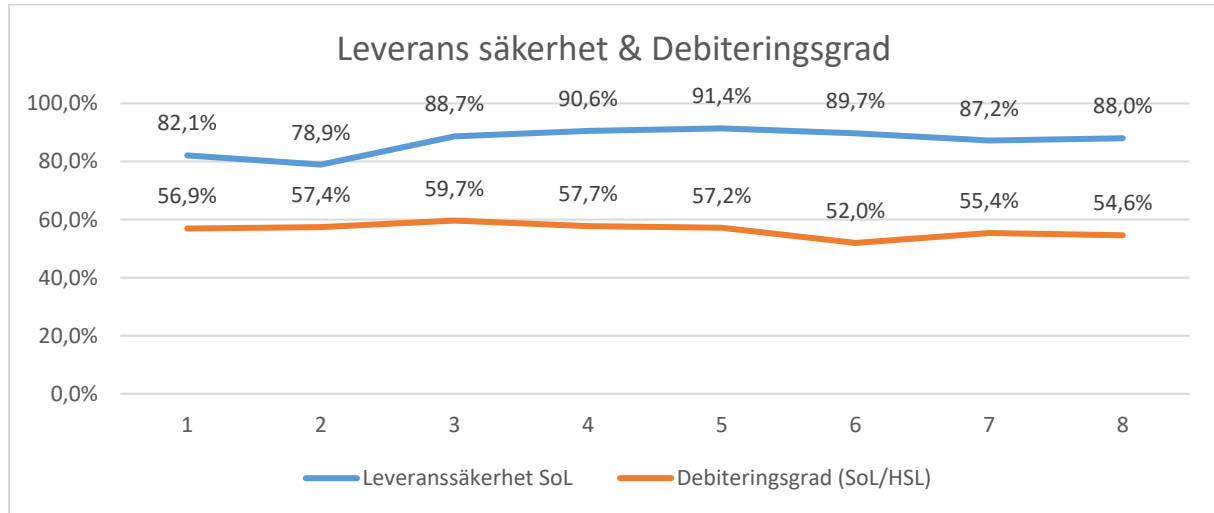


I den årliga undersökningen "Hemtjänstindex" får vi ta del av statistik som påvisar brukarens bedömning av vår hemtjänst. Av den kan vi utläsa att under samma period där debiteringsgraden höjdes d.v.s. från 2019-2020 så upplevde brukarna en försämring av insatsernas utförande, där vi tidigare haft en hög nöjdhet. Denna nedgång har sedan fortgått, se diagram nedan utifrån hemtjänstindex



Hemtjänst

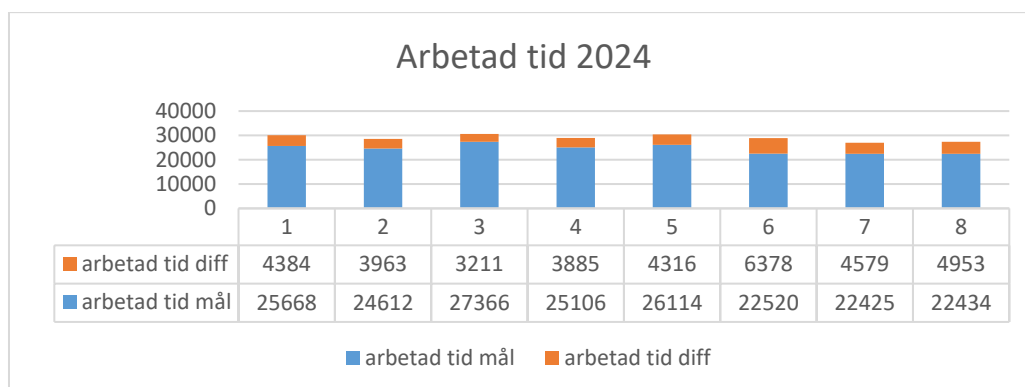
Hemtjänsten står för den största delen av avvikelserna, ett prognosticerat underskott på 32,9mkr, vilket till del kan förklaras av debiteringsgradens utfall.



Under månad 1-8 har debiteringsgraden varit som högst 59,7%, vilket är en stor differens mot det kommunövergripande målet på 65%. Värdet bekräftar att det är för höga personalkostnader i relation till de utförda timmarna.

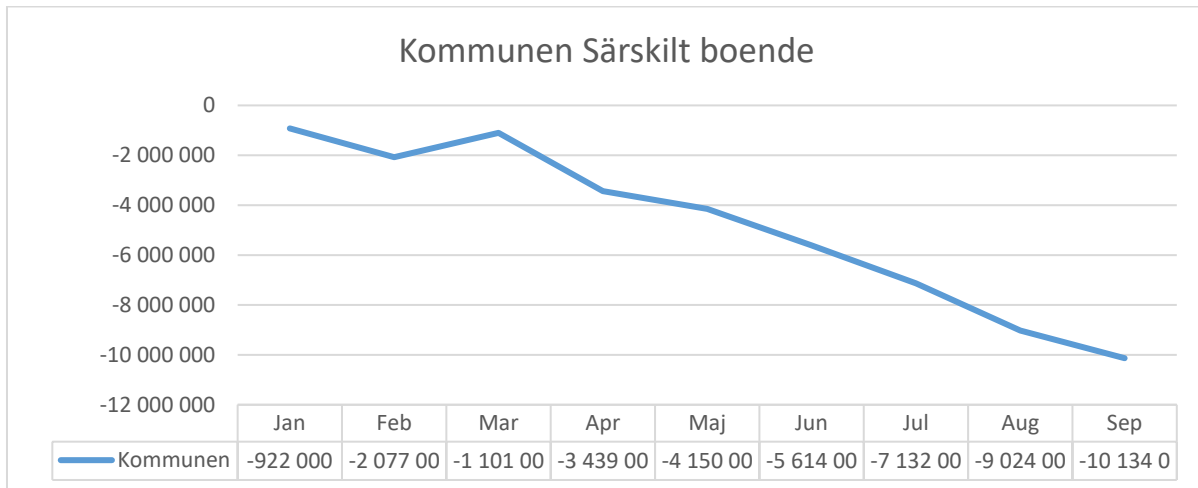
Målet för leveranssäkerhet är 85%, vilket hemtjänsten nått med marginal sedan i mars 2024. Detta innebär att den enskilde brukaren får det vardagliga stöd som biståndsbeslutet omfattar.

Den sammanlagda analysen innebär att den enskilde får sitt biståndsbeslut verkställt i god relation till det faktiska behovet, men att planeringen av insatser inte håller den effektivitet som krävs och att antalet arbetade personaltimmar för genomförande är för många. Diagram "Arbetad tid 2024" visar antalet arbetade timmar och differensen mot vår utförda tid, vilket är vår intäkt. Detta innebär att vi per månad har ett antal arbetade timmar som vi saknar intäkt för, i tabellen visas detta av orange del i stapeln och är benämnt som "arbetad tid diff".



Särskilt boende

Särskilt boende står inför ett prognosticerat underskott på 12,3 mkr. Underskottet är även här kopplat till ökade personalkostnader. En del av underskottet finns det förklaringar till. Ett exempel är ökade kostnader för bemanningen i samband med mattbytet på Edsvägen 16 som pågått under 2024. En avdelning behövde omlokaliseras till vårdcentrum och där förlorades de samordningsvinster som ett större boende kan göra i sin schemaläggning.



Efter årets första månad var det ekonomiska utfallet på drygt 0,9mkr och fortsatte sedan att sjunka, med undantag för mars månad där ett driftbidrag för validanter som utbildar sig till undersköterskor tillkom.

Inom särskilda boenden har vissa administrativa uppgifter lagts ut på omsorgspersonal, t.ex. siliviasystrar och aktivitetsamordnare. Detta har medfört att de särskilda boendena inte håller sin budget som är beräknad 0,68 årsarbetare per plats inom omvårdnadsboende och 0,75 årsarbetare per plats inom särskilt boende med demensinriktad omsorg utifrån.

Ersättningsmodellen har varit byggd på en boende per lägenhet, vilket medfört att äldreomsorgen inte fått ersättning för de som är parbo eller medboende med hemtjänstinsatser. Riktlinje för insatser inom vård och omsorg som innefattar insatser på särskilt boende korrigerades 2021, men ersättningsmodellen uppdaterades inte samband med detta. En del av underskottet påverkas även att detta men det är en mindre del av förklaring till budgetavvikelsen. Detta har sensommaren 2024 åtgärdats i systemet och kommer att ersättas enligt korrekta nivåer framgent.

Förarbete till åtgärdsplan

Den 22 augusti och 2 september hölls "Budget i balans" dagar med samtliga enhetschefer och administrativ personal. Enhetschefer fick under dagen tid att på djupet gå ner i sin verksamhets ekonomi och effektivitet. Dagen avslutades med att alla tog fram sin egen handlingsplan med åtgärder för en ekonomi i balans. Enhetschefer fick även till 13 september 2024 på sig att skicka in sina åtgärder för att motverka övertalighet i personalgrupperna. Detta var tex aktiviteter som att ej finansiera ej lagstadgade aktiviteter som mötesplatser, att lägga om grundschema och grundplanering, ej förlänga vikariat samt analys av tex pensionsavgångar och andra längre ledigheter.

Anställningsstopp infördes den 4 september och innefattade då även bokning av timavlönade vikarier. Avsteg från beslutet får endast göras med godkännande av socialchef efter granskning av

verksamhetschef. Detta har inneburit att vid avslut av tjänst har det skapats vakanser för att kunna hantera övertalighet mellan enheterna.

Efter varje enhets åtgärdsplan har en övergripande översyn genomförts av verksamhetschef med stödfunktioner och där identifierades behov av ytterligare åtgärder för att nå en budget i balans. De senaste åren har en förtätning av enhetschefer genomförts och därmed även en utökning av administrativ personal. Detta har inneburit en utökad kostnad av överbyggnaden som enheterna inte kan bära ekonomiskt med nuvarande budget. Alunda har ökat från en enhetschef till två, Gimo har ökat från en enhetschef till två, Öregrund styckades av geografiskt för att lämna större yta till Östhammars område och Östhammar förstärktes därmed med en enhetschef då det skapades två områden för hemtjänst. Vid Edsvägen 16 uppstart drevs boendet av en enhetschef som sedan ökade till två.

Orsaken till förtätningen av enhetschefer har haft sin grund i arbetsmiljö och arbete med sjukfrånvaro samt närvarande ledarskap.

Åtgärder

Arbetet med att nå en budget i balans har fokuserat på att lära av vår egen historia och vad tidigare åtgärder lett till samt att se på möjligheter i kommunens fortsatta arbete för att nå en trygg äldreomsorg med budgetföljsamhet i kombination med ett gott utförande.

Överbyggnad

Äldreomsorgens nuvarande överbyggnad med enhetschefer och administrativa roller uppgår till en kostnad om ca 22 mkr. Denna kostnad är för omfattande för enheterna att bära, varpå den första åtgärden omfattar överbyggnad. Öregrund, Alunda och Gimo behöver samordningsvinsterna mellan personal på särskilt boende och Hemtjänst för att nå ekonomisk stabilitet medan Östhammar och Österbybruk är stora i sina skilda uppdrag mellan Hemtjänst och särskilt boende och därför klarar att bära sin egen överbyggnad, dock med Östhammar som en samlad enhet. Nedanstående organisationsförändring föreslås:



Ovanstående modell medför en kostnadsminskning på 7,75 mkr. Antalet enhetschefer minskar från 11 tjänster till 7. Den administrativa personalen minskar från 20 tjänster till 13,5.

Risken med ovanstående modell är att enhetschefer får stora arbetsgrupper med många medarbetare att ansvara för. Snittet på tjänstgöringsgrad inom omsorgspersonal är idag på 88%, men för ett optimalt bemanningsläge som svarar mot behovet skulle snittet med nuvarande organisering kring bemanning vara 75%. För att arbeta mot heltid som norm krävs ett långsiktigt arbete och

omvärldsbevakning. Med den föreslagna modellen skulle bemanningen se ut som följande utifrån de två snittvärdena:

ANSVAR SOMRÅDE	MEDARBETARE MED SNITT 88%	MEDARBETARE MED SNITT 75%	MEDARBETARE NATTPATRULL ÅRSARBETARE	MEDARBETARE SÄBO NATT ÅRSARBETARE
ALUNDA	60	72	1,8	5,7
GIMO	58	68	1,8	7,6
ÖSTHAMMAR HEMTJÄNST	51	60	5,5	
ÖSTHAMMAR EDSVÄGEN 16	51	60		8
ÖREGRUND	41	48	1,8	3,8
ÖSTERBYBRUK HEMTJÄNST	36	43	3,7	
ÖSTERBYBRUK PARKVÄGEN	38	44		7,9

Nattbemanning anges i årsarbetare vilket betyder antal medarbetare kan skilja sig från det talet. Anledning till att utredningen anger årsarbetare är för att tidigare nattorganisation avvecklats och en ny patrull per ort startat per 241001 och därmed är inte all bemanning tillsatt då detta är en ökning av personal.

Östhammar kommun saknar inriktningsbeslut för max antal medarbetare per chef. Med ovanstående modell ökar antalet medarbetare per chef utifrån nuläget, framförallt på område Alunda och Gimo. Alternativet att dela dessa på tre enheter tex Lärkbacken, Olandsgården och Gimo/Alunda Hemtjänst skulle innebära en kostnadsökning från förslaget på 1 mkr, vilket inte ryms inom nuvarande budget då förslaget redan innefattat de effektiviseringsåtgärder som kan genomföras med bibehållen patientsäkerhet. En sådan lösning kräver då en finansiering utöver budget.

Den överbyggnad som föreslås förutsätter ett fortsatt arbete med de åtgärder som anges under fortsatta åtgärder 2025 som även syftar till att avlasta enhetschefer från tex schemaläggning, planering och rekrytering. Vid eventuella ökning av administrativa funktioner framöver behöver en grundlig ekonomisk analys genomföras innan ett införande för att säkra en stabilitet i en fortsatt budgetföljsamhet.

Övertalighet omvårdnadspersonal

Antalet årsarbetare och arbetade timmar inom äldreomsorgen medför kostnader som är större än intäkterna enligt 2024 års ackumulerade utfall och prognos. En del av kostnaden finns det förklaringsposter till som inte följer med in till 2025 års arbete. Dessa beskrivs under vardera rubrik efter detta stycke.

Övertaligheten inom gruppen omvårdnadspersonal återfinns i den totala sammanställningen av årsarbetare. För att nå ett effektivt schema, med nuvarande planerings- och bemanningsmodell som vård och omsorg har, behövs ett större antal medarbetare än årsarbetare för att bemanna efter det faktiska behovet. Översynen påvisar att sysselsättningsgraderna är för höga, trots att personal till antalet är nära målbilden.

För att nå en ekonomi i balans utan att varsla personal finns behov av samverkan med fackliga parter för att nå en överenskommelse om alternativa åtgärder som t.ex. avsteg från "Rätten till heltid" samt införande av "delade turer" för personal på höga tjänstgöringsgrader under en period. Detta är dock

en temporär lösning för att nå en ekonomisk stabilitet. En långsiktig plan med omvärldsbevakning för att erbjuda heltid i kombination med ekonomiskt följsamhet kommer arbetas fram.

Kostnader för övertalig omvårdnadspersonal har, innan åtgärder som t.ex. anställningsstopp, uppskattats till ca 20 mkr. Detta ger ett uppskattat värde på 40 undersköterskor inom äldreomsorgen. Anställningsstoppet har dock bidragit till att flertal tjänster nu inte tillsatts när vakanser uppstått, vilket ger positiva effekter på ekonomin. Ett kvarstående problem är övertalighet under del av arbetspass, dvs flera medarbetare har en hög sysselsättningsgrad som därmed ger långa pass i schema där verksamhetens behov inte har insatser att planera in på en hög bemanning. Detta leder till vakanser i schema och ett högt antal timanställda vikarier i verksamheten. "Delade turer" avhjälper detta till viss del och är därmed nödvändigt initialt.

En uppföljning av övertalighet i verksamheten bör genomföras under januari-februari 2025 för att följa upp om effekten av åtgärderna når sin förväntade effekt eller om ytterligare åtgärder behöver vidtas. Åtgärder som kan komma att vidtas är en fortsatt översyn av de högre sysselsättningsgraderna eller varsel om övertalighet kvarstår.

Förklaringsposter 2024

Under 2024 har det identifierats faktorer som påverkat det ekonomiska utfallet men som inte återkommer under 2025. Dessa faktorer är följande:

Silvia certifiering- Särskilda boende med demensinriktning

För att bibehålla en fortsatt certifiering krävs en löpande utbildningskostnad per år beräknad till 0,5mkr. Förvaltningen har valt att inte fortsätta i enlighet med Silviahemmets koncept och ser över andra certifieringar som en möjlighet framgent.

Mattbyte Edsvägen 16

Mattbytet på Edsvägen 16 har inneburit ökade personalkostnader då en av avdelningarna flyttat till vårdcentrum. Samordningsvinster i schemaläggning har då gått förlorade och mest ekonomiskt märkbart syns detta för nattpersonal. Kostnaden har beräknats till 2 mkr 2024.

Validering av omsorgspersonal till undersköterska

Kostnaden för validering av 28 personal som genomgår en utbildning till undersköterska har beräknats till drygt 5 mkr högre än det statsbidrag vi erhållit för ändamålet. Under 2025 kommer validering erbjudas enbart i den omfattning som kan finansieras av bidraget.

Ökade pensionskostnader

Under 2024 ökade pensionskostnaderna på grund av inflationen. Det påverkade äldreomsorgen med en kostnad utöver budget som prognosticeras till 3,4 mkr. Inför 2025 kommer budgeten ta hänsyn till kommande års utveckling av detta.

Arbetsmiljöfaktorer

Inom äldreomsorgen är sjuktagen höga och övertidstimmarna många. Det beräknas utgå ersättning för sjuklön på 5 mkr och för övertid 10mkr under 2024. Denna trend är både skadlig för äldreomsorgens ekonomi och medarbetares hälsa. Åtgärder för att minska detta under 2025 behöver prioriteras.

Planerade åtgärder är att initiera ett samarbete med HR för att följa upp vilka aktivitet som behöver vidtas, med enhetschefer per område. I detta arbete behöver enheternas utfall i

medarbetarundersökningar tas i beaktning men också hanteras på individnivå för medarbetare med en hög procentuell frånvaro.

Övertiden ska följas upp per månad och analyseras av enhetschefer för att rätt åtgärder ska kunna sättas in, då faktorer som är knutna till kompetens (t.ex. delegeringar och körkort) kan vara viktiga att ta hänsyn till. Risker med den föreslagna organiseringen av enheterna är att en regelbunden analys kan bli en svårighet då antalet medarbetare per enhetschef ökar. Att avlasta enhetschefer med rekrytering, bemanning och schemaläggning är en avgörande faktor för att frigöra tid för månatlig uppföljning av dessa faktorer.

Måltal för 2025 är att minska sjuktalen med 50 % och minska övertiden med 50 %, vilket skulle ge en ekonomisk effekt på 7,5 mkr.

Budgetarbete och ekonomisk kompetens

Utredningen för åtgärdsplanen har även identifierat behovet av kompetensutveckling hos enhetschefer, för att bättre kunna följa sin verksamhets utfall och utveckling samt göra analyser. Det finns även ett kartlagt behov av en mer detaljerad budget för att följa olika posters utfall.

Inför budgetarbetet 2025 bör enhetschefer få en större insyn och i större omfattning ta ansvar för budgetarbetet. De behöver även utvecklade kunskaper i ekonomisystemet för att hantera konteringar rätt samt dra ut rapporter för att genomföra en korrekt analys.

Avveckling av verksamhet

Inom äldreomsorgen finns Resurspoolen som har till syfte att fylla vakanser inom den kommunala Hemtjänsten. Målet att fylla kortare perioder av frånvaro har inte uppnåtts. Flera av medarbetarna inom Resurspoolen har istället arbetat under längre perioder på olika orter och behovet av en stor bas av timanställda har kvarstått. I hemtjänsten är det även ett lagstadgat krav på att en undersköterska ska vara utsedd fast omsorgskontakt, vilket Resurspoolens medarbetare inte kunna uppfylla, då dessa medarbetare inte har en fast arbetsplats.

Äldreomsorgen har även ett riktat uppdrag från Vård- och omsorgsnämnden kring personalkontinuitet. Detta kräver att bemanning och planering måste hållas i mindre team för att nå målet om max 14 personal under en 14 dagars period.

I arbetet med ekonomi i balans finns ett identifierat behov av en annan typ av stöd för bemanning av vakanser, som beskrivs under åtgärder för 2025.

Utifrån detta avvecklas Resurspoolen i sin nuvarande form och arbetet med en mer hållbar bemanningsfunktion kommer fortskrida.

Risk och konsekvensanalys för avveckling är genomförd. Samverkan har hanterat ärendet under september likaså MBL med kommunal som idag står utanför samverkansavtalet.

Förslag på fortsatta åtgärder 2025

Övertalighetsutredning och omorganisering är det initiala arbetet med en ekonomi i balans, men det krävs en långsiktig plan för budgetföljsamhet, arbetsmiljö och ett hållbart arbete med "Rätten till heltid".

Nedan listas åtgärder för fortsatta aktiviteter:

Central schemaläggning, bemanning och planering

Östhammar kommun har genom åren provat flera olika typer av organiseringar för en effektiv bemanning och planering av äldreomsorgens verksamheter. Resultatet har dock inte nått det slutgiltiga målet, varför verksamheter av denna karaktär avvecklats. Det finns både fördelar och svårigheter som vi kan ta lärdom av från tidigare arbete, men vi kan också initiera ett större erfarenhetsutbyte med andra kommuner som nått sina mål med denna form av verksamhet.

Under våren 2025 kommer ett nytt verksamhetssystem införas, som har en mer utvecklad integration med planeringssystem. Detta medför mindre daglig administration för enhetschefer och administrativ personal när det implementerats, effektiviteten beräknas vara ca en timme per dag.

Detta arbete är omfattande och kräver analys och god planering för att få det utfall som önskas. Målbilden är en effektiviserad bemanningsfunktion som kan avlasta enheterna med schemaplanering, vikarier och planering av insatser. Det ger även enhetschefer möjlighet att tillgodose ett mer närvarande ledarskap i arbetsmiljöfrågor.

Kostnader för sommarbemanning

Äldreomsorgens kostnader för sommarbemanning är omfattande. Kraven på kompetens bidrar till att verksamheterna begränsas i vilken typ av anställning som kan erbjudas för feriearbetare under sommaren. Kommunen har erbjudit en extra ersättning vid flytt av semestervecka och extra pass. Under sommaren 2024 uppgår kostnaden till 648 000 kr för endast extraersättning. Sommaren 2024 infördes 3 semesterperioder för att säkra en trygg bemanning av verksamheterna. Under både 2023 och 2024 erbjöds denna ersättning, dock minskade kostnaderna främst inom hemtjänsten 2024 då den totala summan för extraersättning var 850 000 kr 2023.

Äldreomsorgen behöver se över lösningar för att bemanna verksamheterna på andra sätt, t.ex. anställning för riktade insatser som kan utföras av ungdomar i behov av feriearbete.

Välfärdsteknologi

Inom fältet välfärdsteknologi sker en stadig utveckling som främjar både arbetsmiljö, patientsäkerhet och till viss del en effektivisering av omsorgsarbetet. En digital eller teknisk lösning kan aldrig ersätta behovet av omvårdnadspersonal, men det kan underlätta. Det finns även lösningar inom välfärdsteknologin som bedöms som mindre integritetskränkande än personalnärvaro, t.ex. GPS-funktioner för personer med demenssjukdom. Äldreomsorgen måste ta ett nytt grepp kring detta och se vilka möjligheter vi har för långsiktiga lösningar inom området.

Förutsättningar för budget i balans 2025

För att nå en budget i balans krävs prioriteringar av stödfunktioner under en överskådlig tid framöver men som minst under hela budgetåret 2025.

Äldreomsorgens verksamhetsområde behöver stöd av economicontroller och HR partner på heltid, för att aktivt följa utfall och vara delaktiga i åtgärder löpande under året för att nå uppsatta mål för både arbetsmiljö och ekonomi. Punktinsatser av stödfunktioner bedöms inte vara tillräckligt och behovet av utsedda personer som stöttar med detta överensstämmer med erfarenhetsutbyte med annan kommun som arbetat sig upp från likvärdigt underskott till en budget i balans på kort tid.

Vårdutvecklare som finansieras via statsbidrag behöver kvarstå som stöd under 2025 med fokus på välfärdsteknik och i arbetet med att ta fram lösningar för central planering, bemanning och schemaläggning.

Omsorgskontorets eget ekonomistöd som utgörs av förändringsledare på 50% måste också kvarstå under 2025 för att höja kompetens, medvetenhet och analysförmåga hos verksamheterna samt som ett genomförandestöd till verksamhetschef.

Budget 2025 Särskilt boende

I budgeten för särskilt boende behöver omprioriteringar genomföras och fördelningen av medel ska ske utifrån de faktiska förutsättningar som verksamhetsområdet har. Då uppräknings för kostnader motsvarar uppräknings för ersättning så har följande prioriteringar för verksamhetsområdet planerats utifrån budget 2024.

Särskilt boende har 120 mkr att fördela ut på verksamheterna. Med en minskad överbyggnad, omfördelning av personal och nya nyckeltal för bas bemanning ser fördelningen ut som följande:

Budgetpost	Antal årsarbetare	Kostnad per ÅA (MKR)	Totalt (MKR)	Kommentar
Enhetschefer	3,5	0,9	3,15	
Administrativ personal	5	0,55	2,75	
Nattpersonal 22-07	16	0,6	9,6	Endast demensboende
Dagpersonal 07-22	151	0,5	76	Nyckeltal 0,63 omvårdnad och 0,68 demens
Inköp			8	
Övertid			2,5	Minskad 50%
Sjuklön			2	Minskad 50%
Timanställda			16,5	
Summa			120	
Resultat			0	

Nyckeltal för bemanning är justerade från budget 2024, nyckeltalen anger antal årsarbetare per plats. Nyckeltal för 2024 var satta till 0,68 för omvårdnadsboende och 0,75 för demensinriktade boenden. Dock innefattade nyckeltalet för demens även nattbemanningen då dessa boenden hanterar sin egen nattpersonal och omvårdnadsboende har sin nattpersonal inom nattpatrull.

För 2025 är nattpersonal och överbyggnad egna poster och nyckeltalen på 0,63 för omvårdnadsboende samt 0,68 för demensinriktat boende är bemanningstal för bemanning dagtid.

Budget 2025 Hemtjänst

Hemtjänsten har en budget som baseras på volym, beställda insatser och ersättning efter utförda insatser utav det som beställningen innehåller. För att beräkna en budget för 2025 har beräkningen gjorts utifrån ett snitt på september månad 2024 för verksamhetsområdet.

Ersättningen per månad genomsnittligt är 8,5mkr. Hemtjänstens kostnader per månad uppgår till 10,1 mkr i löner och 0,6 mkr i inköp. Detta ger ett underskott på ca 2,2 mkr per månad för verksamhetsområdet.

Åtgärder för budget i balans är huvudsakligen minskade personalkostnader, tabellen nedanför visar antal minskade kostnader för att effektivisera 2,2 mkr per månad:

Budgetpost	Antal årsarbetare	Kostnad per månad	Total effektivisering	Kommentar
Enhetschef	2,5	80 000	200 000	Mindre överbyggnad
Administrativ personal	4,5	50 000	225 000	Mindre överbyggnad
Övertalig personal	15	42 000	630 000	
Timanställd personal			750 000	Halverad kostnad
Sjuklöner			150 000	Halverad kostnad
Övertid			250 000	Halverad kostnad
Summa			2 205 000	Effektivisering för budget i balans

Övertalighet av baspersonal kommer att hanteras inom ramen för vakanser som uppstår under anställningsstoppet samt vakanta tjänster som uppstår i samband med ny korttidsenhet samt öppnande av fler särskilt boende platser.

Avslutande sammanfattning

Med ovanstående åtgärder bör äldreomsorgen nå sitt mål om budgetföljsamhet. För genomförande krävs ett gott samarbete mellan omsorgskontoret, ekonomi och HR. Det krävs också en nära och god dialog med fackliga parter och en öppen samt löpande dialog med politiken.

Resurser inom ramen för äldreomsorgens budget måste prioriteras till det brukarnära arbetet, med fokus på det stöd som behövs för den dagliga livsföringen. Därav krävs omprioriteringar från det som budgeten inte har utrymme för, som tex mötesplatser, till det som är grunden i vårt uppdrag att ge en skälig levnadsnivå i enlighet med socialtjänstlagen.

Att bedriva verksamheter som är utöver våra grunduppdrag måste finansieras utöver ordinarie budget som tex via statsbidrag och ett nära samarbete finns med samverkansstrateg för ett sådant arbete under 2025.

Målet för alla åtgärder måste därmed säkra en god patientsäkerhet och god arbetsmiljö, i kombination med ett ansvarstagande för de skattemedel vi förvaltar inom den kommunala äldreomsorgen.

Aktivitetsplan omedelbara åtgärder

Område	Kostnad	Åtgärd	Ekonomisk effekt	Ansvarig
Överbyggnad	22 mkr	Minskad överbyggnad enligt förslag.	-7,757 mkr	Verksamhetschef
Övertalighet bas bemanning	500 000 per ÅA	Anställningsstopp Övertalighetsrapportering Nedläggning av Resurspoolen Bemanna vakanser med övertalig personal.	-20 mkr	Verksamhetschef
Sjuklön	5 mkr	Stöd av HR med rehabpulsar i nytt format	Minska med 50% till 2025 -2,5 mkr	Enhetschefer
Övertid	10 mkr	Granska begärd övertid. Kontrollera övertidssaldo per månad för åtgärd	Minska med 50% till 2025 -5 mkr	Enhetschefer
En budget som svarar mot det faktiska läget		Involvera enhetschefer i budgetarbetet för en korrekt lagd budget		Socialchef Verksamhetschef Enhetschef Ekonomiconroller
Kostnader 2024	5 mkr Validering 2 mkr Edsvägen 0,5 mkr Silviacertifiering 3,4 mkr pensionskostnader	Ej validera fler än bidraget ger Kostnaden för mattbyte 2024 Certifiering avslutad	-9,9 mkr	Verksamhetschef

Aktivitetsplan åtgärder 2025

Område	Syfte	När	Ansvarig	Kommentar
Bokningsassistenten	Effektiv bokning av vakanta pass, effektivisering av bemanningsfunktion.	Våren 2025	Verksamhetschef Vårdutvecklare	Samarbete med Lön
Central schemaläggning och bemanning	Effektivisera schemaläggning och bemanningsfunktion. Avlasta enhetschefer.	Planering av verksamhet 2025. Drift vintern 25/26.	Verksamhetschef Vårdutvecklare	Samarbete med Lön, HR och ev. LSS/HSL Erfarenhetsutbyte med andra kommuner inför planering och genomförande.
Minska kostnader för sommarbemanning	Ta bort tillägg för flytt av vecka samt extrapass. Tänka nytt tex anställa ungdomar för serviceinsatser på sommaren	Planering vinter 24/25 Klar planering mars 2025	Verksamhetschef Enhetschefer	Se hur andra kommuner löst sommarbemanning. Samarbete med gymnasieskolan.
Central planering Hemtjänst	Effektivisera planering kommunövergripande samt planeringsfunktion.	Planering av verksamhet 2025. Drift vintern 25/26.	Verksamhetschef Vårdutvecklare	Samarbete med Lön, HR och ev. LSS/HSL
Månadsrapporter ekonomi tas fram. Möten bokade för Verksamhetschef, enhetschef och economicontroller en gång per månad.	Följa ekonomiutfallet per månad med framtagna nyckeltal. Ekonomi som punkt på APT i alla verksamheter.	2025	Verksamhetschef Economicontroller Enhetschef	Efterfråga deltagande även av HR för att arbeta med sjuktal och övertid i samma mötesform per enhet. En prioritering av stödfunktioners tid

Lina Häggström, Verksamhetschef Äldreomsorg

				behöver göras mot Äldreomsorgen
Genomgång av budget, kontering och analys.	Enhetschefer ska kunna följa alla utgifter och göra analys av sina kostnader, samt förklaringsposter vid avvikelse.	2025	Verksamhetschef Enhetschef	Stöd av ekonomicontroller samt ekonomiadministratör
Välfärdsteknologi	Teknologi som kan effektivisera samt höja patientsäkerheten	2025	Verksamhetschef Vårdutvecklare	Stöd av digitalisering