

Delårsrapport augusti

Omsorgsnämnden

2023

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	3
2 Viktiga och intressanta händelser för individ och samhälle	4
3 Verksamhet.....	5
3.1 Uppföljning av grunduppdrag	5
4 Måluppföljning.....	6
4.1 Visionen om Mark.....	6
4.2 Strategiska områden/Förutsättningar/Utgångspunkter: I Mark ska barn och unga få en bra start i livet för att utveckla sin potential	6
4.3 Strategiska områden/Förutsättningar/Utgångspunkter: I Mark ska de som behöver få bra stöd och en god vård och omsorg för att ha ett gott liv	6
4.4 Strategiska områden/Förutsättningar/Utgångspunkter: I Mark ska vi vara en kreativ kommun för att alla ska trivas med att bo och leva.....	8
4.5 Strategiska områden/Förutsättningar/Utgångspunkter: Hållbar personalförsörjning	8
5 Uppföljning av internkontroll.....	10
5.1 Årets internkontrollarbete	10
5.2 Uppföljning av internkontrollplanen	10
6 Personal.....	12
7 Ekonomi.....	13
7.1 Driftredovisning.....	13
7.2 Investeringsredovisning.....	15
8 Följetal	16
8.1 Följetal verksamhet	16
8.2 Följetal personal	16

Bilagor

Bilaga 1: Nyckeltal Ekonomi kostnadsslag ON Aug 2023

Bilaga 2: Nyckeltal Ekonomi verksamhet ON Aug 2023

1 Sammanfattning

Omsorgsnämnden prognosticerar ett överskott mot årets slut om 5,0 mnkr. Vilket motsvarar kommunfullmäktiges uppmaning om att förbättra det ekonomiska resultatet med en procent.

Överskottet kommer att uppnås om verksamheterna bland annat:

- Bemanningen på vård- och omsorgsboendena följer vårdtyngden och inte överskrider behovet.
- Effektivitetsmålet för hemtjänsten nås.
- Bemanningssköterskor minskar från tio i genomsnitt per månad till fyra.
- Fortsatt arbete med rörlig placering för att minska kostnader för övertid och timvikarier.
- Minska kostnader för inköp.

Första halvåret har präglats till stor del av schemareglering gällande 11 timmars dygnsvila. Detta börjar att gälla från och med första oktober.

Dessutom har samtliga chefer inom socialförvaltningen samt chefsstöd och fackliga representanter påbörjat en bemanningsakademi. Detta är ett led i omställningsarbetet för att möta upp framtida kompetensutmaning.

Första halvåret har en utmaning för vård och omsorg varit brist på korttidsplatser och vård och omsorgsboendepplatser. Vilket beror på att omsättningen inom vård och omsorgsboendena minskat i omfattning. Främst inom demensboenden. Utmaningen har man hanterat inom befintlig ram.

Frivilligverksamheten har under våren och sommaren haft aktiviteter både för verksamheter men också för allmänheten.

Hälso- och sjukvården har aktivt arbetat med att rekrytera sjuksköterskor. Det har gjort olika satsningar, en av satsningarna som gett effekt är lönesatsningen. Tidigare anställda sjuksköterskor har valt att komma tillbaka när lönesatsningen blev känd. En positiv del med satsningarna har inneburit att verksamheten kommer behöva färre inhyrda bemanningssjuksköterskor till hösten.

Verksamheten har också påbörjat en digitaliseringsresa för att använda resurserna på smartare sätt. Man har till exempel inför mobila videosamtal.

Under juli har ett rådgivningsstöd påbörjat implementering inom hälso- och sjukvården.

Sommaren har i mångt och mycket fungerat bra, det har förekommit svårigheter men i jämförelse med tidigare somrar så har planering och arbete fungerat väl.

2 Viktiga och intressanta händelser för individ och samhälle

Första halvåret av 2023 har präglats till stor del av schemareglering inför att Sveriges dispens från EU direktivet inom vecko- och dygnsvila upphör. Det innebär att från den 1 oktober kommer alla som arbetar obekvämt arbetstid få ett nytt schema som uppfyller de regler och krav som finns om både dygnsvila och veckovila mellan arbetspassen.

Övergripande för nämndens verksamheter är att samtliga verksamhetschefer, enhetschefer, chefsstöd och fackliga representanter deltar i en bemanningsakademi. Bemanningsskolan är ett led i arbetet med omställningsarbetet för att möta upp kommande kompetensutmaning

Sommaren har i mångt och mycket fungerat bra, det har förekommit svårigheter men i jämförelse med tidigare somrar så har planering och arbete fungerat väl.

Vård och omsorg

För att förstärka kompetensen och kvalitetssäkra omsorgen på vård och omsorgsboendena har det under våren anställt specialistundersköterskor.

Under våren har verksamheten haft brist på korttidsplatser och vård och omsorgsboendeplatser. Bristen har uppstått då omsättningen inom vård och omsorgsboendena minskat i omfattning. Det är främst platser med inriktning på demens som det har funnits en diskrepans inom. Det har i sin tur påverkat tid från beslut till verkställighet. För att möta upp behovet av fler platser med demensinriktning både på vård och omsorgsboende och korttidsboende så kommer förvaltningen att omvandla några platser inom befintlig ram. Det innebär att en enhet på vård och omsorgsboende samt några platser på korttidsboende får inriktningen demens mot tidigare då det var somatiskt. Detta har påbörjats och kommer ske successivt över tid.

Frivilligverksamhetens har under våren haft aktiviteter både för verksamheter inom kommunen men också sådana som är öppna för allmänheten. Det har varit musik, författarbesök, väffelcaféer, luncher och gymnastik i kommunens olika orter.

Verksamheten har haft enskilda omfattande ärenden som verksamheten verkställt genom att avtala om personal från privat sektor.

Hälso- och sjukvård

Hälso- och sjukvården har ett ständigt pågående arbete med rekrytering av sjuksköterskor. För att göra det attraktivt finns en rekryteringsplan som bland annat innefattar arbetet med sjuksköterskestudenter. Studenterna är värdefulla både som sommarvikarier och när de är utbildade sjuksköterskor.

Som ett led i digitaliseringen och för att använda resurserna smart så infördes säkra digitala samtal under sommaren. Det innebär att sjuksköterskor med hjälp av omvårdnadspersonal kan via ett mobilt videosamtal se hur ett sår läker eller följa hur en patient mår. Samtalen är tänkta att stödja vid bedömningar, minska resande och på så sätt ge snabbare hjälp till patienterna.

Det gjordes en extra lönesatsning till sjuksköterskorna under våren. satsningen har resulterat i att ett flertal nya sjuksköterskor har rekryterats och påbörjar sin anställning under hösten. Tack vare detta kommer verksamheten att kunna minska antalet bemanningssjuksköterskor. Några sjuksköterskor som tidigare varit anställda i Marks kommun har valt att komma tillbaka efter att lönesatsningen blev känd. Under våren och sommaren har det i verksamheten varit mellan 10-16 bemanningssjuksköterskor. Till hösten förväntas det vara runt fem inhyrda sjuksköterskor.

Verksamheten har fortfarande extra arbete på grund av pandemin och sjuksköterskorna ger påfyllnadsdoser av vaccinet i enlighet med folkhälsomyndighetens rekommendationer. Under maj/juni har de som önskat fått en påfyllnadsdos.

Under juli har ett rådgivningsstöd påbörjat implementering inom hälso- och sjukvården. Det är 1177 som har en rådgivningsweb som legitimerad personal kan få stöd av för att bedöma vårdbehov.

3 Verksamhet

3.1 Uppföljning av grunduppdrag

Huvudverksamhet / Uppdraget uppfyllt	Helt	I hög grad	Delvis	I låg grad	Inte alls
Vård och omsorg om äldre		X			
Kommunal hälso- och sjukvård		X			

Nämndens bedömning

Omsorgsnämnden har i hög grad uppfyllt sitt uppdrag gällande vård och omsorg om äldre samt hälso-och sjukvård. Bedömningen grundar sig på att verksamheten har handlagt och verkställt beslut i tid. Det finns boende beslut som inte är verkställda inom tre månaders gränsen men där har då har man i regel tackat nej till något erbjudande och önskat specifikt boende.

Inledningen av året präglades av högt söktryck på boende främst med demensinriktning. Under sommaren har också trycket ökat på platser till dagverksamhet och växelvårdsplatser vilket har rapporterats in som ej verkställda beslut till inspektionen för vård och omsorg.





För att möta det ökade behovet av boende och korttidsplatser med demensinriktning så har ett arbete inletts för att ändra inriktningen på några enheter inom befintligt platsbestånd.

Trots att det stundtals varit högt tryck med utskrivningar från sjukhus så har verksamheten klarat att ta emot inom fastslagen tidsgräns. Totalt i regionen ligger utskrivningstalen på 1,1 dygn efter besked om utskrivningsklar och Mark har under maj-juli legat på 0,3-0,5 dygn. Brukarna går antingen hem med hemtjänst eller till korttidsboende efter en sjukhusvistelse.

Vid vårens mätning gällande hygienrutiner, det vill säga personalens efterlevnad av hygienrutiner och klädregler visas ett förbättrat resultat mot våren 2022. Marks kommun har cirka 79% efterlevnad till reglerna mot rikets 59%.

4 Måluppföljning

Kommunens verksamhet ska planeras med vision och mål för Marks kommun som utgångspunkt. I detta avsnitt följs mål och indikatorer upp.

Symbolförklaring	
	Mål för indikator: uppnått
	Mål för indikator: delvis uppnått
	Mål för indikator: inte uppnått
	Kan inte bedömas

4.1 Visionen om Mark

En nära kommun med människan i fokus. Nära till natur, vår omvärld, varandra och framtiden.

Omsorgsnämndens mål kan sammanlänkas till visionens olika delområden. Det erbjuds insatser efter behov av god kvalitet med ett bemötande som skapar trygghet och meningsfullhet. Det finns stöd till brukare och anhöriga både genom anställd personal men också frivilligarbete som skapar gemenskap och meningsfullhet både för brukare men också för de frivilliga. Genom mål i nämndplan och verksamhetsplan följs brukarnas åsikter om till exempel bemötande och trygghet upp.

Verksamheten arbetar med delaktighet genom genomförandeplaner och vårdplaner för att brukare och patienter ska få stöd utformat efter sina önskemål så långt som möjligt.

Äldreomsorgen har verksamheter i nästan varje större samhälle i kommunen. Det kan vara en vård och omsorgsboende, en hemtjänst som utgår från orten eller mötesplats med aktiviteter också för dem som inte har några insatser.


Frivilligverksamheten som är en del av äldreomsorgen har frivilliga resurser som stöttar upp med olika aktiviteter både för brukare och medborgare runt om i kommunen. Det ger mervärde både för de som ger och de som får.

4.2 Strategiska områden/Förutsättningar/Utgångspunkter: I Mark ska barn och unga få en bra start i livet för att utveckla sin potential

Kommungemensamma mål: Kommungemensamt mål Bästa barnkommun

Nämndens mål: Tryggheten för barn och unga som har hemtjänst och hemsjukvård ska säkerställas (1)

Nämndens bedömning är att målet förväntas uppfyllas i hög grad under året. Bedömningen grundar sig på att alla barn som idag har en insats från verksamheten har en aktuell vårdplan. Under våren har alla enhetschefer inom äldreomsorgen fått en fördjupad information om hur man arbetar inom individ och familjeomsorgen med orosanmälningar gällande barn.

Indikatorer	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Mål 2023
Andel unika barn och unga med hemtjänst och hemsjukvård som har upprättad genomförandeplan och/eller vårdplan (%)		100	100	=100 

Målet har koppling till Agenda 2030: Mål 3 God hälsa och välbefinnande. Målet har även koppling till Barnkonventionen artiklar 3, 6, 12, 23 samt 24 som gäller barnets bästa, barnets rätt till liv och utveckling, barnets rätt att komma till tals, rätten till särskild omvårdnad samt barns rätt till bästa möjliga hälsa.

4.3 Strategiska områden/Förutsättningar/Utgångspunkter: I Mark ska de som behöver få bra stöd och en god vård och omsorg för att ha ett gott liv

Nämndens mål: Verksamheten baseras på brukares erfarenheter, yrkesverksammas praktik och bästa tillgängliga vetenskapliga kunskap (EBP) (2)

Nämndens bedömning är att målet ska uppfyllas i hög grad under året. Bedömningen grundar sig i de aktiviteter och åtgärder som verksamheten på olika sätt arbetar med för att uppnå en verksamhet där brukare känner sig nöjda och att arbetssätten byggs på kunskap.

Indikatorer	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Mål 2023	
Andel personer nöjda med bemötande från personalen - hemtjänst (%)	98	98	95	≥ 95	
Andel personer nöjda med bemötande från personalen - vård- och omsorgsboende (%)	94	92	90	≥ 90	
Personalkontinuitet, antal personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar, medelvärde	19	18	17	≤ 17	
Antal registreringar i BPSD (team)			100	≥ 100	

Andel personer nöjda med bemötande från personalen - hemtjänst (%)

Prognosen är att målet uppnås när enkäten publiceras vecka 40.

Andel personer nöjda med bemötande från personalen - vård- och omsorgsboende (%)

Prognosen är att målet uppnås när enkäten publiceras vecka 40.

Personalkontinuitet, antal personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar, medelvärde

Prognosen för helåret är att målet på 17 ska nås. Vid mätning i augusti låg resultatet på 18. För att nå målet kommer verksamheten under hösten att arbeta vidare med planering av insatserna. Det är komplext då hemtjänsten varje månad utför 60 000 besök som ska planeras utifrån dels kompetens och delegeringar samt kontinuiteten.

Antal registreringar i BPSD (team)

Prognosen är att målet ska uppnås. Under våren har förvaltningen reviderat befintlig rutin och ett delvis nytt arbetssätt kommer att implementeras under hösten. I juni hade verksamheten kommit upp i 91 registreringar.

Nämndens mål: Varje person där kommunen har ett hälso- och sjukvårdsansvar ska känna sig trygg och säker i kontakten med vården (3)

Resultatet av brukarundersökningen redovisas av Socialstyrelsen under vecka 40. Under 2023 har hälso- och sjukvårdsenheten arbetat med att höja andelen som tycker att det är lätt att träffa en sjuksköterska vid behov på flera sätt.

Enheten har bland annat tagit fram informationsmaterial som beskriver arbetssätt och ger information om kontaktvägar och hur man som patient kommer i kontakt med dem. Nämndens förhoppning är att resultatet i brukarundersökningen ska förbättras med de åtgärder som vidtas. Effekterna visas dock först i 2024 års brukarundersökning då brukarundersökningen redan genomfördes i februari-mars, innan informationen hann ut till brukare.

Indikatorer	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Mål 2023	
Andel personer (patienter) på vård- och omsorgsboende som uppger att det är lätt att vid behov träffa en sjuksköterska (%)	75	69	74	≥ 74	

Nämndens mål: Ökad medicinsk kompetens (4)

Nämndens bedömning är att målet förväntas uppfyllas i hög grad under året. Bedömningen grundar sig på det arbete som gjorts för att bibehålla undersköterskenivån samt den satsning som genomförts för sjuksköterskor i palliativ vård och avancerad hemsjukvård.

Indikatorer	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Mål 2023	
Andel omvårdnadspersonal med undersköterskekompetens (%)		69	69	≥ 69	
Andel sjuksköterskor som genomgått utbildningen Avancerad hemsjukvård och palliativ vård 7,5 hp (%)			85	≥ 35	

Andel omvårdnadspersonal med undersköterskekompetens (%)

Efter den 1 juli krävs ett bevis utfärdat av Socialstyrelsen för att få ha titeln undersköterska. De som är tillsvidareanställda med titeln undersköterska den 1 juli 2023 får behålla titeln i 10 år utan att behöva söka beviset om man inte vill. Uppgifterna till delårsrapporten togs fram i juni, detta för att få en nulägesbild på situationen. Uppgifterna visade att 68% av all omvårdnadspersonal inom äldreomsorgen är undersköterskor.

Uppföljningen görs även i samband med årsrapporten.


Andel sjuksköterskor som genomgått utbildningen Avancerad hemsjukvård och palliativ vård 7,5 hp (%)

Verksamheten har under ett par år utbildat 45 sjuksköterskor genom satsningen varav 41 är kvar i vår verksamhet. Under hösten som är sista perioden av utbildningen så går 18 sjuksköterskor. Det innebär att målet med uppnås med vilket är glädjande med tanke på de förutsättningar som varit gällande bemanningsutmaningen för sjuksköterskor.

Nämndens mål: God och säker dokumentation

Nämndens mål: Minska antalet utförda timmar av timavlönad personal (5)

Indikatorn har som utgångspunkt att mäta **antalet individer** som är intermittert anställd med timlön. Indikatorn mäter totalt antal individer inom hela socialförvaltningen. Det förväntas ske en förbättring under året. Avslut av intermittert anställd med timlön kommer göras under hösten.

Indikatorer	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Mål 2023	
Minska antalet timmar utförda av intermittert anställda med timlön			480	<494	

Minska antalet timmar utförda av intermittert anställda med timlön


Indikatorn har som utgångspunkt att mäta **antalet individer** som är intermittert anställd med timlön. Indikatorn mäter totalt antal individer inom hela socialförvaltningen. Det förväntas ske en minskning av antalet individer då det planeras för avslut av intermittert anställd med timlön under hösten/vintern.

4.4 Strategiska områden/Förutsättningar/Utgångspunkter: I Mark ska vi vara en kreativ kommun för att alla ska trivas med att bo och leva

Nämndens mål: Säkerhetsställa antalet boendeplatser för nämndens målgrupper (6)

Nämndens bedömning är att målet förväntas uppfyllas i hög grad under året. Bedömningen grundar sig på hur året har inlett. Alla beslut kommer inte verkställas inom tre månader och till största delen så beror det på att brukare tackat nej till ett erbjudande.



För att på sikt säkerställa att antalet boendeplatser för nämndens målgrupper är tillräckliga utreds behovet av antalet platser utifrån både befolkningsprognos och förväntat behov. Detta kommer redovisas i nämndens lokalbehovsplan som är en del av nämndplanen.

Indikatorer	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Mål 2023	
Tid från beslut till verkställighet biståndshandläggning boende – mindre än 3 mån, %		100	80	80	

4.5 Strategiska områden/Förutsättningar/Utgångspunkter: Hållbar personalförsörjning

Kommungemensamma mål: Personalomsättningen ska minska

Nämndens mål: Sundare personalomsättning

Indikatorer	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023	Mål 2023	
Personalomsättning (%)	9	15	12	10	
Personalomsättning chefer (%)	5	8	15	10	

Personalomsättning (%)

Beräkning av denna indikator är ny. Indikatorn ska förstås som extern personalrörlighet dvs hur stor andel av de samtliga tills vidare anställda i början av perioden som lämnat arbetsgivaren för tjänst hos annan arbetsgivare än Marks kommun eller som lämnat med anledning av pensionering. Den nya beräkningen görs eftersom beräkningssättet bättre anses fånga den personalrörlighet som vill vi minska det vill säga att personal lämnar Marks kommun som arbetsgivare. Tidigare beräkningssätt inkluderade även de som bytte tjänst inom Marks kommun vilket gjorde att vi inte tydligt kunde koppla måttet till ambitionen att minska den genom att behålla och utveckla medarbetare.

Förvaltningen arbetar med att erbjuda tillsvidareanställningar i högre utsträckning och minska osäkra anställningar samt erbjuda önskad sysselsättning. Uppsägningar har i första hand varit pensionsavgångar, byte till annan bransch och arbete i närmre hemmet.

Personalomsättning chefer (%)

Beräkning av denna indikator är ny. Indikatorn ska förstås som extern personalrörlighet dvs hur stor andel av de samtliga tills vidare anställda i början av perioden som lämnat arbetsgivaren för tjänst hos annan arbetsgivare än Marks kommun eller som lämnat med anledning av pensionering. Den nya beräkningen görs eftersom beräkningssättet bättre anses fånga den personalrörlighet som vill vi minska det vill säga att personal lämnar Marks kommun som arbetsgivare. Tidigare beräkningssätt inkluderade även de som bytte tjänst inom Marks kommun vilket gjorde att vi inte tydligt kunde koppla måttet till ambitionen att minska den genom att behålla och utveckla medarbetare.

Chefsomsättningen beror på att två har fått en annan chefstjänst närmare egna hemmet, en chef har gått i pension. Samt att en har gått till annan tjänst i grannkommun.

5 Uppföljning av internkontroll

5.1 Årets internkontrollarbete

Nämnder och styrelser har ansvar för att den interna kontrollen inom sitt verksamhetsområde är tillräcklig och ska rapportera om sitt arbete med intern kontroll.

5.2 Uppföljning av internkontrollplanen

Ekonomi

Risker	Uppföljning	Resultat av uppföljning 2023
Arbetsätt med direktupphandlingar är inte säker-kompetensbrist samt sällanuppgift	Uppföljning av arbetsätt och utförande gällande direktupphandlingar	

Övergripande styrning

Risker	Uppföljning	Resultat av uppföljning 2023
Bristande samordning mellan huvudmän med fokus på vård- och omsorg (Färdplan nära vård, hälso- och sjukvårdsavtal samt FVM)	Uppföljning samordning mellan huvudmän	<p>Färdplan Nära vård Samverkan sker i nätverk och arbetsgrupper med deltagare från regional slutenvård och primärvård samt kommunal primärvård. Bristar i detta arbete är att parterna har kommit olika långt och inte är helt samordnade i införande av Nära vård.</p> <p>Hälso- och sjukvårdsavtal Med anledning av att inte samtliga 49 kommuner i Västra Götaland godkände framtagna förslag till nytt hälso- och sjukvårdsavtal under 2022 är det tidigare avtalet gällande. Regionen har fått uppdraget att presentera ett nytt förslag och detta inväntas.</p> <p>Framtidens vårdinformativmiljö (FVM) - Millenium Framtidens vårdinformativmiljö (FVM) bytte den 1 november 2022 namn till Program Millenium. Millenium är det program och IT-system som ska utveckla gemensamma arbetsätt för "vårdinformation" i Västra Götaland. Tillsammans med Västra Götalandsregionen och övriga 49 kommuner i Västra Götaland är Socialförvaltningen och barn- och utbildningsförvaltningen i Mark delaktiga i den del som handlar om informationsöverföring mellan olika vårdgivare och huvudmän samt dokumentation av Samordnade individuella planer (SIP). Ett implementeringsprojekt startades hösten 2020. Under våren 2023 omstartade implementeringsarbetet efter förseningar, reklamationer och en ny överenskommelse. VästKom och Boråsregionen koordinerar och stödjer kommunerna i Etapp 1 södra inför införande och "Go live" som planeras till november 2024. Mycket är ännu oklart vad gäller hur systemet kommer att se ut och arbetsätt samt implementering.</p>

Att tillhandahålla hälso- och sjukvård

Risker	Uppföljning	Resultat av uppföljning 2023
Bristande användning av resultat i kvalitetsregister.	Gå igenom varje kvalitetsregister och se hur det har registrerats i systemen.	Uppföljning kommer att göras under hösten 2023.

Systematiskt förbättringsarbete

Risker	Uppföljning	Resultat av uppföljning 2023
Behörighetsstyrning i system medför begränsad åtkomst	Behörighetsstyrning	

Ekonomi

Risker	Uppföljning	Resultat av uppföljning 2023
Felaktiga löneutbetalningar	Arbetsrutiner gällande löneutbetalningar	Organisationen har mer ökad kontroll idag än tidigare, man har tydliga ansvarsområden i år i jämförelse med tidigare. Stickprovskontroll av lön görs två gånger per år där tio slumpvalda personers löner sex månader bakåt i tiden granskas. Vid granskning inför delår 2023 mätperiod januari – juni konstaterades tre mindre felaktigheter. Felaktigheter som reglerades.

Personal

Risker	Uppföljning	Resultat av uppföljning 2023
Bristande redovisning av personalstatistik	Samverkan gällande personalstatistik	Ökat samarbete gällande personalstatistik, överrensommelse med HR har gjort, att all statistik ska tas samma period, vidare har man också ändrat om i organisationstråd inom socialförvaltningen för att på ett bättre sätt kvalitetssäkra statistik

6 Personal

Systematiska arbetsmiljöarbetet

Enheterna följer det årshjul som är uppbyggt i verksamhetssystemet Stratsys där det systematiska arbetsmiljö rapporteras och följs upp. De två huvudområden som identifieras som orsakar flest tillbud och arbetsskador är **Hot och våldssituationer samt belastningsskador vid förflyttningar av brukare.** Förvaltning har under flera år arbetat med kompetensutveckling till personalen inom dessa områden för att förebygga skador.

Uppföljning sjukfrånvaro och frisknärvaro

Varje månad så följs enheternas frånvaro upp av verksamhetschef tillsammans med enhetscheferna. Verksamheten präglas fortfarande av Covid-19 då personalen fortsatt ska vara restriktiva med att gå till arbetet med symptom. Möjligheten att arbeta hemma finns inte för äldreomsorgens största personalgrupper. Det totala sjukskrivningstalet har minskat med ca 1% från föregående år och är nu under 10%.

7 Ekonomi

Avsnittet ekonomi innehåller ekonomisk uppföljning av utfall per 31 augusti 2023 och prognos för 2023.

7.1 Driftredovisning

Tabell periodrapport

Driftredovisning (belopp i mnkr)	Utfall 2022	Utfall 31/8 2022	Utfall 31/8 2023	Prognos 2023	Budget 2023	Budgetavvikelse
Intäkter	109,3	74,5	67,1	103,8	106,7	-2,9
Personalkostnader	-515,3	-349,1	-361,6	-532,6	-531,0	-1,6
Övriga kostnader	-133,4	-87,7	-89,9	-132,1	-141,6	9,5
Nettokostnader	-539,4	-362,3	-384,4	-560,9	-565,9	5,0
Fördelning på huvudverksamhet, netto						
Ledning, central adm, nämnd	-46,3	-30,5	-31,0	-46,2	-52,7	6,5
Vård- och omsorgsboende	-193,0	-130,6	-142,5	-206,7	-205,7	-1,0
Hemtjänst	-171,1	-116,0	-116,9	-172,0	-177,5	5,5
Hälsa- och sjukvård	-79,3	-49,3	-58,0	-83,7	-77,2	-6,5
Övriga vård och omsorgsinsatser	-49,7	-35,9	-36,0	-52,3	-52,8	0,5
Nettokostnader	-539,4	-362,3	-384,4	-560,9	-565,9	5,0

Analys av driftredovisning

Utfall jämfört med budget för perioden

Utfallet jämfört mot budget för perioden januari till och med augusti redovisar ett underskott om 2,5 mnkr. Underskottet förklaras främst genom extra lönesatsning för sjuksköterskor om 1,2 mnkr och kostnader för inhyrda bemanningssköterskor.

Jämfört med föregående år har nettokostnaderna ökat med 22,1 mnkr (6,1 procent). Ökningen mellan åren beror främst på högre kostnader om 11,6 mnkr för det nya pensionsavtalet. Köpt vård har ökat med 1,3 mnkr jämfört med samma period föregående år. Lägre intäkter på grund av statsbidrag och sjuklönersättning som kommunen erhöles föregående år om 7,4 mnkr.

Omsorgsnämndens helårsprognos

Omsorgsnämnden uppmanas att förbättra sin ekonomiska prognos med motsvarande 1 procent av prognosen i aprilrapporten. Det innebär en förbättrad prognos om 5,0 mnkr och ett resultat mot budget på 5,0 mnkr vid årets slut. Förvaltningen analyserar behov och kostnader löpande för att göra åtgärder med lägst påverkan för kommuninvånarna.

Helårsprognosen för Omsorgsnämnden beräknas till ett överskott om 5,0 mnkr förutsatt:

- Bemanningen på vård- och omsorgsboendena följer vårdtyngden och inte överskrider behovet.
- Effektivitetsmålet för hemtjänsten nås.
- Bemanningssköterskor minskar från tio i genomsnitt per månad till fyra.
- Fortsatt arbete med rörlig placering för att minska kostnader för övertid och timvikarier.
- Minska kostnader för inköp.

Jämförelse med budget och föregående år per kostnadslag

Intäkterna till och med augusti uppgick till 67,1 mnkr. Utfall jämfört med budget gav ett underskott om 4,0 mnkr. Underskottet beror främst på intäkter i form av statsbidrag använts i full utsträckning samt lägre intäkter för central förvaltning och administration på grund av överskott i verksamheterna. Taxor och avgifter redovisar ett överskott om 0,7 mnkr för perioden.

Utfallet jämfört med samma period föregående år visar en minskning med 7,4 mnkr, vilket förklaras genom lägre intäkter på grund av statsbidrag om 2,7 mnkr och sjuklönersättning som kommunen erhöles föregående år om 4,7 mnkr.

Personalkostnaderna redovisades till 361,6 mnkr för perioden (inklusive inhyrd personal 10,6 mnkr), vilket ger ett underskott mot budget om 3,7 mnkr. Underskottet beror främst på högre kostnader inom Hälsa- och sjukvården på grund av bemanningssköterskor och extra lönesatsning.

Jämfört med föregående år har kostnaderna ökat med 12,4 mnkr, varav 11,6 mnkr är hänförligt till ökade kostnader på grund det nya pensionsavtalet. Kostnaden för inhyrda sjuksköterskor har ökat med 1,1 mnkr jämfört med föregående år.

Övriga kostnader uppgick till 89,9 mnkr till och med augusti, vilket motsvarar ett överskott om 5,3 mnkr

jämfört med budget. Budgetreserven utgör 2,8 mnkr av överskottet för perioden. Köpt vård inkl. LOV ersättning redovisar ett överskott om 1,3 mnkr. Resterande del av överskottet beror på lägre kostnader för central förvaltning och administration.

Utfallet jämfört med föregående år redovisar kostnaderna en ökning om 2,2 mnkr. De ökade kostnaderna beror främst på köpt vård inkl. LOV om 1,3 mnkr samt kostnader för kost (1,4 mnkr), färdtjänst (1,2 mnkr) och lägre kostnader för central förvaltning och administration om 1,7 mnkr.

Jämförelse med budget och föregående år per verksamhetsområde

Ledning, central administration och nämnd

I begreppet ledning, central administration och nämnd ingår verksamhetschefer, samtliga enhetschefer och administratörer inom äldreomsorgen, omsorgsnämnden och arbetsutskottet samt omsorgsnämndens del av den centrala administrativa enheten. Verksamheterna redovisade ett överskott om 4,0 mnkr för perioden. Budgetreserven utgör 2,8 mnkr av överskottet för perioden. Vakanta tjänster har genererat ett överskott om 1,0 mnkr för perioden.

Helårsprognos ledning, central administration och nämnd

Helårsprognosen beräknas till ett överskott om 6,5 mnkr. Budgetreserven genererar ett överskott om 4,2 mnkr vid årets slut. Vakanta tjänster beräknas till ett överskott om 1,5 mnkr. Minskade inköp av främst förbrukningsinventarier beräknas till ett överskott om 0,8 mnkr.

Vård- och omsorgboende

Vård- och omsorgsboendena redovisade ett utfall om 142,5 mnkr för perioden. Utfallet innebar ett underskott mot budget om 2,5 mnkr. Beläggningsgraden har under perioden varit 98 procent, vilket är 4 procent högre än samma period föregående år.

Kostnaderna jämfört med samma period 2022 motsvarade en ökning om 11,9 mnkr. Ökningen beror framför allt på ökade personalkostnader och löneökning samt på ökade kostnader för köpt vård.

Helårsprognos vård- och omsorgboende

Helårsprognosen för vård- och omsorgsboendena beräknas till ett underskott om 1,0 mnkr. Prognosen förutsätter att vårdtyngden fortsätter på nivå som den varit under perioden samtidigt som bemanningen på boendena följer vårdtyngden och inte överskrider behovet. Minskade kostnader för övertid och timvikarier under hösten ligger även till grund för prognosen.

Hemtjänst

Hemtjänsten redovisade för perioden ett utfall om 116,9 mnkr, vilket motsvarar ett överskott mot budget om 3,0 mnkr. Volymerna för den utförda tiden har varit på samma nivå som föregående år.

Utfallet jämfört med samma period föregående år motsvarar en ökning om 0,9 mnkr. De ökade kostnaderna beror främst på ökade pensionskostnader och löneökning.

Helårsprognos hemtjänst

Helårsprognosen för hemtjänsten beräknas till ett överskott om 5,5 mnkr. Prognosen är baserad på att vårdtyngden inte kommer öka under hösten och att hemtjänstgrupperna når sina effektivitetsmått. Minskade kostnader för övertid och timvikarier under hösten ligger även till grund för prognosen.

Hälso- och sjukvård

Hälso- och sjukvården redovisade en nettokostnad om 58,0 mnkr och ett underskott mot budget om 6,5 mnkr. Underskottet beror främst på kostnader för inhyrda sjuksköterskor om 9,9 mnkr. Under perioden har det i genomsnitt varit 10 bemanningssköterskor inne per månad. Med 10 anställda sjuksköterskor i stället för inhyrda skulle kostnaden varit ca 6,0 mnkr lägre.

Jämfört med föregående år har kostnaderna ökat med 8,7 mnkr, varav 1,2 mnkr är hänförligt till inhyrd personal och 5,5 mnkr för ökade personalkostnader på grund av nytt pensionsavtal och löneökningar. Sjukvårdsartiklar redovisar en ökad kostnad om 0,5 mnkr jämfört med föregående år.

Helårsprognos hälso- och sjukvård

Helårsprognosen för hälso- och sjukvården beräknas till ett underskott om 6,5 mnkr. Prognosen bygger på att hälso- och sjukvården har en budget i balans under hösten. Bemanningssköterskor prognostiseras minska från ca 10 tjänster till 4 under hösten och beräknas då hålla personalkostnaderna enligt budget.

Övriga vård och omsorgsinsatser

I begreppet övriga vård och omsorgsinsatser ingår korttidsveksamheten, öppen verksamheten,

dagverksamheten, myndighetsutövning, bostadsanpassning och färdtjänst.

- **Kortidsverksamheten** redovisar ett underskott om 0,7 mnkr på grund av ett personalkrävande ärende och väntas redovisa ett underskott om 0,7 mnkr vid årets slut.
- **Öppen verksamheten** redovisade för perioden ett underskott om 0,2 mnkr och prognostiserar en budget i balans vid årets slut.
- **Dagverksamheten** redovisar en budget i balans och prognostiseras till ett överskott om 0,2 mnkr vid årets slut.
- **Myndighetsutövningen** redovisade ett överskott om 0,5 mnkr för perioden. Verksamheten beräknas avsluta året med ett överskott om 1,0 mnkr.
- **Färdtjänsten** redovisade en budget i balans och väntas hålla en budget i balans resterande del av året.

Totalt redovisade övriga vård och omsorgsinsatser en nettokostnad om 36,0 mnkr för perioden, vilket motsvarar ett budgetunderskott om 0,5 mnkr.

Helårsprognos övriga vård och omsorgsinsatser

Den sammanlagda helårsprognosen för övriga vård och omsorgsinsatser beräknas till ett överskott om 0,5 mnkr.

7.2 Investeringsredovisning

Investeringsredovisning

Investeringsprojekt	Budget 2023	Utfall t.o.m. 31/8 2023	Prognos 2023	Budgetavvikelse 2023
Investeringsram	1,7	1,2	1,7	0,0
Summa	1,7	1,2	1,7	0,0

Årets investeringar avser framför allt inköp av grundutrustning (t.ex. sängar och hjälpmedel) samt uppfräschning av den inre miljön på våra boenden.

8 Följetal

8.1 Följetal verksamhet

Följetal är mått som speglar verksamhetens omfattning och utveckling.

Omsorgsnämndens följetal nämndplan

Följetal	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Prognos 2023
Särskilt boende SoL, antal platser	304	307	310	311
Hemtjänst i ordinärt boende, antal pers.	1 280	1 329	1 407	1 422
Hemsjukvård, antal personer	1 039	1 048	1 039	984
Korttidsboende, antal platser	33	33	33	33

Särskilt boende SoL, antal platser

Omsorgsnämnden har utökat med en lägenhet Kulabyns vård och omsorgsboende.

8.2 Följetal personal

Personal - Antal anställda

Följetal	Utfall delår 2020	Utfall delår 2021	Utfall delår 2022	Utfall delår 2023
Antal tillsvidareanställda	856	907	939	954
Antal tidsbegränsade anställda	140	129	176	60
Genomsnittlig sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda (%)	91,7	93,3	94,3	94,9

Antal tillsvidareanställda

Förvaltningen har ökat antalet tills vidare anställda och minskat antalet anställda med tidsbegränsade anställningar.

Personal - Sjukfrånvaro

Följetal	Utfall delår 2020	Utfall delår 2021	Utfall delår 2022	Utfall delår 2023
Sjukfrånvaro alla anställda (%)	8,7%	10,2%	10,5%	9,6%
Andel långtidssjukfrånvaro i procent av den totala sjukfrånvaron (%)	24,5%	24,4%	29,6%	21,7%
Frisktal (max fem sjukdagar per individ och år) (%)	46%	37%	64%	40%
VAB % av arbetstid (kvinnor)	1	0,8	1,2	1,1
VAB % av arbetstid (män)	0,3	0,1	0,2	0,5

Sjukfrånvaro alla anställda (%)

Sjukfrånvaron har minskat med ca 1% men är fortfarande något hög i jämförelse med andra yrkesgrupper.

Personal - Timtid, mer- och fyllnadstid samt overtid

Följetal	Utfall delår 2020	Utfall delår 2021	Utfall delår 2022	Utfall delår 2023
Timtid i timmar	230 011	229 575		164 982
Fyllnadstid i timmar	7 672	6 282	5 914	6 199
Övertid i timmar	13 184	15 816	16 315	20 369
Köpta timmar av bemanningsföretag	2 700	4 403	11 858	12 026

Timtid i timmar

Timtiden är fortsatt på en lägre nivå i jämförelse med tidigare år. Dock ser man att overtiden ökat.

Övertid i timmar

Att övertiden ökat under perioden beror främst på hösten 2022. Mätperioden för följetalen utgår från juli 22-juni 23. Ökning av övertid beror främst på att lösa sjukvakanser på, helger nätter och på grund av brist på timvikarier.

Köpta timmar av bemanningsföretag

Köpta timmar av bemanningsföretag är inhyrda sjuksköterskor som behövs för att täcka upp dels vid vakanser på grund av att det varit svårt att rekrytera sjuksköterskor och för de vakanser som uppstår vid tex studieledighet och så vidare. Under våren och sommaren så har verksamheten haft ett avtal med ett företag för att stärka upp bemanningen för ett ärende med omfattande behov och som krävt bemanning dygnet runt.