

Kallelse till socialnämnden

Nämnd	Socialnämnden
Tid	Onsdagen den 22 maj 2024 klockan 17.00
Plats	Höger kammarsal, kommunhuset
Justerare	Maria Alsén

Föredragningslista

Nr Ärende

1. Val av justerare och tid för justering
Tid för justering: torsdag den 23 maj kl. 16.00
2. Godkännande av dagordning
3. Tertialuppföljning 1 2024
Föredragande: Pernilla Ekstrand och John Jaresund
4. Svar på medborgarförslag om samlingslokal för personer med psykisk ohälsa
Föredragande: Pernilla Ekstrand
5. Information om rapportering av ej verkställda beslut - kvartal 1 2024
Föredragande: Pernilla Ekstrand
6. Delegationsärenden
7. Informationsärenden

Hans Jarstig
Ordförande

Sara Svenningsson
Sekreterare

Tertialrapport 1 2024

Förslag till beslut

Informationen läggs till handlingarna.

Beskrivning av ärendet

Tertialrapporten omfattar uppföljning av ekonomi, kvalitet och verksamhetsutvecklingsmål.

Pernilla Ekstrand
Förvaltningschef

Beslutet skickas till
Kommunstyrelsen

Bilaga:
Tertialrapport 1 2024

Tertialrapport 1 Jan-Apr 2024

Socialförvaltningen



Tertialrapport 1 Jan-Apr 2024

Status: Påbörjad Rapportperiod: 2024-04-30 Organisation: Socialförvaltningen

Innehåll

1	Resursuppföljning	3
1.1	Ekonomiskt utfall och prognos	3
1.2	Uppföljning personalnyckeltal	4
2	Årets verksamhet.....	7
2.1	Sammanfattning av årets verksamhet	7
3	Uppföljning av verksamhetsutvecklingsmål	8
3.1	Enkel och tillgänglig service.....	8
3.2	Mod och innovation för effektiv resurshantering	9
3.3	Attraktiv arbetsgivare.....	9
3.4	Verksamhetens egna verksamhetsutvecklingsmål	11
4	Kvalitetsuppföljning	13
4.1	Verksamhetsperspektivet	13
4.2	Målgruppsperspektivet.....	14
4.3	Medarbetarperspektivet.....	15
4.4	Ekonomiperspektivet	15

1 Resursuppföljning

1.1 Ekonomiskt utfall och prognos

Det ekonomiska utfallet och prognosen redovisas här uppdelat på drift och investering. Uppföljningen av driften redovisas per verksamhet. När det gäller investeringarna redovisas totalen för förvaltningen/nämnden. I kommentarerna beskrivs de väsentliga avvikelserna.

1.1.1 Driftsuppföljning (Tkr)

Verksamhet/enhet	Budget helår	Utfall tom aktuell period	Prognos helår	Avvikelse Budget - Prognos
Poltisk verksamhet	696	189	676	+20
Socialförvaltningen gemensamt	11 966	2 920	11 781	+185
Övergripande ÄO/FO o hälso- o sjukvård	42 960	13 274	42 927	+33
Äldreomsorg	103 955	35 515	104 090	-135
Funktionshinderomsorg	57 335	19 382	57 537	-202
Individ- o familjeomsorg	33 981	11 309	34 451	-470
Flykting o integration	1	-773	1	0
Total	250 896	81 816	251 492	-569

1.1.1.1 Kommentar till driftsuppföljning

Socialnämndens prognos för året hamnar på totalt -569 tkr, varav 202tkr beror på utköp av bilar i samband med att leasingkontrakt löpt ut.

För den politiska verksamheten redovisas ett överskott på +20tkr pga lägre arvoden till förtroendevalda.

För socialförvaltningen gemensamt förväntas en avvikelse mot budget på +185tkr pga ej tillsatt tjänst.

Vad gäller kostnader för Övergripande ÄO o FO samt hälso- och sjukvård förväntas ett överskott på +33tkr. Anledningarna är konsultkostnader (-100tkr) och kostnader för arbete med arbetsmiljö och förändrat arbetssätt (-100tkr) på Biståndsenheten. Utköp av en tidigare leasingbil (-67tkr). Ej tillsatta tjänster +300tkr.

Prognosen för äldreomsorgen hamnar på ett underskott på -135tkr pga att två tidigare leasingbilar köpts.

Gällande funktionshinderomsorgen spås ett underskott mot budget på -202tkr. Under hösten förväntas vi tappa ett beslut om personlig assistans (+78tkr). Då vi inte verkställt ett beslut om gruppboende inom rimlig tid har vi blivit skyldiga att betala en särskild avgift till Inspektionen för Vård och Omsorg (IVO) på -280tkr.

För individ- och familjeomsorgen är prognosen ett underskott på -470 tkr. Anledningarna är ökade kostnader för fler placeringar än väntat inom institutionsvården (-360tkr), dyrt första tertial för försörjningsstödet (-75tkr), ökade larmkostnader inom Individ- o familjeomsorgen (-35tkr).

1.1.2 Investeringsuppföljning (Tkr)

Verksamhet/enhet	Inv budget helår	Utfall tom aktuell period	Prognos helår	Avvikelse Budget - Prognos
Socialförvaltningen	3 186	1 099	3 186	0

1.1.2.1 Kommentar till investeringsuppföljning

Inga avvikelser förväntas i dagsläget.

1.2 Uppföljning personalnyckeltal

Habo kommun har tagit fram ett antal nyckeltal inom området personal som bedöms viktiga att följa upp regelbundet. Dessa nyckeltal analyseras i fyra områden; sjukfrånvaro, personalomsättning, personalsammansättning och tidsanvändning. Samtliga nyckeltal redovisas ackumulerade från årets början till och med månaden före rapporteringsmånaden pga eftersläpning i löneuppgifter. (Exempelvis för tertial 1 redovisas nyckeltal för perioden jan-mars). Detta gäller både för innevarande år och tidigare år.

1.2.1 Sjukfrånvaro

Sjukfrv 1-14 % ack Jan - Mar 2024	Sjukfrv 15+ % ack Jan - Mar 2024
-----------------------------------	----------------------------------

Alla åldrar	4.88%	4.54%
-------------	-------	-------

Korttidssjukfrånvaron ligger 0,05-procentenheter lägre än motsvarande period 2023. Trenden fortsätter med lägre långtidssjukfrånvaro. Motsvarande uppgift för 2023 var 5,06%.

1.2.2 Personalomsättning

	2023	2024
Externa avgångar	-10	-8
Omsättning externt (%)	3.43%	2.57%

Personalomsättningen har minskat jämfört med 2023. Fem av de åtta avgångarna under 2024 är anställningar inom äldreomsorgen.

1.2.3 Personalsammansättning

	2021	2022	2023	2024
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	266	272	299	316
Antal visstidsanställda månadsavlönade	45	31	23	25

	Antal årsarbetare enl. ÖK	Genomsn. syss.grad, (%)
Tillsvidare	300.87	95.21%

Antalet tillsvidareanställda fortsätter att öka. Den största ökningen har skett inom äldreomsorgen (+7) och inom funktionshinderomsorgen (+5).

Även den genomsnittliga sysselsättningsgraden fortsätter att öka (+0,6%) i förhållande till föregående år.

1.2.4 Tidsanvändning

	Timmar Jan - Mar 2024	Timmar Jan - Mar 2023
A ARBETAD TID	136 703.35	124 177.74
4 FYLLNADSTID	865.40	379.48
5 ÖVERTID	1 018.98	842.94
B FRÅNVARO	31 795.34	31 246.87

Den arbetade tiden har ökat med drygt 12 500 timmar mot samma period föregående år. Ökningen avser i första hand äldre- och demensboendena och den nya gruppboendena inom funktionshinderomsorgen.

Både fyllnadstiden (+486 tim) och övertiden (+176 tim) har ökat i jämförelse mot 2023. Även frånvaron har ökat vid samma jämförelse (+548 tim). Sjukfrånvaron har dock minskat med (-667 tim) mot föregående år.

2 Årets verksamhet

2.1 Sammanfattning av årets verksamhet

Förvaltningen har under årets första månader förberett för en större flytt av flera olika grupper av medarbetare. Tillgång till nya lokaler för individ- och familjeomsorgen har öppnat upp möjligheter att samla medarbetargrupper i andra lokaler som blivit tillgängliga.

En ny avdelning vid särskilt boende planerades öppna under första tertialet 2024 men på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare samt på grund av minskad efterfrågan av särskilt boende är planen att öppna den nya avdelningen efter sommaren istället.

Två nya verksamhetschefer har rekryterats och ersätter tidigare vård- och omsorgschef. Ansvaret dem emellan är uppdelat på äldreomsorg/hälso- och sjukvård samt funktionshinderomsorg/bemannning och administration. Inom individ- och familjeomsorgen har tidigare förste socialsekreterare ersatts av två enhetschefer för barn- och unga respektive vuxenenhet.

Den 1 april infördes en ny lag om placering av barn i skyddat boende. Lagen innebär att barns rättigheter förstärks när de behöver följa med en vårdnadshavare till ett skyddat boende.


3 Uppföljning av verksamhetsutvecklingsmål

Kommunfullmäktige beslutar för varje mandatperiod om fokusområden för verksamhetsutveckling. För innevarande mandatperiod är dessa fokusområden; Enkel och tillgänglig service, Mod och innovation för effektiv resurshantering samt Attraktiv arbetsgivare.

Utifrån fokusområden för verksamhetsutveckling tar respektive nämnd fram verksamhetsutvecklingsmål kopplade till grunduppdragen för verksamheterna. Varje nämnd ska arbeta fram 4-6 verksamhetsutvecklingsmål där de önskar göra en markant förflyttning. Målen beslutas årligen av nämnden och vid behov kan mål alltså läggas till eller plockas bort under en pågående mandatperiod. Utöver de mål som är kopplade till fokusområdena kan nämnden besluta om ytterligare så kallade "egna verksamhetsutvecklingsmål".

3.1 Enkel och tillgänglig service

Fokusområde Enkel och tillgänglig service syftar till att Habo kommun ska vara en attraktiv kommun med nöjda invånare och till att stärka kommunens varumärke och förtroende. Kommunens invånare ska tillhandahållas en hög servicenivå, ett gott bemötande och snabba handläggningstider.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
God digital tillgänglighet	

Kommentar:

Förvaltningen arbetar med följande åtgärder för att göra en förflyttning framåt för socialnämndens verksamhetsutvecklingsmål "God digital tillgänglighet":

- Utveckla Mina sidor på webben
- Införande av e-tjänst för att kunna ansöka om ekonomiskt bistånd
- Utredda behovet av resurser för att komma framåt i arbetet med digitalisering och välfärdsteknik

Syftet med att utveckla "Mina Sidor" på webben är att öka tillgängligheten till de tjänster som finns i socialförvaltningen. I dagsläget saknas resurser för att kunna genomföra detta utifrån hur prioriteringar i verksamheten behöver göras. Ett utvecklingsarbete inom försörjningsstöd pågår, ansökningar tas emot i liten skala. Fler tjänster kommer att kunna utvecklas.

Då det inte finns utrymme inom förvaltningens befintliga resurser för att kunna arbeta med att öka takten i utveckling och införande av ny teknik, har förvaltningen kommit fram till att det finns behov av en ytterligare medarbetare som har kunskap och intresse inom området teknik och som kan arbeta med att införa och underhålla befintlig och ny teknik i verksamheterna samt kunna ge brukare stöd med teknisk utrustning i hemmet.

3.1.1 Analys och slutsats

För att kunna öka måluppfyllelsen ytterligare för målet "God digital tillgänglighet" behöver förvaltningen arbeta med fler åtgärder. I dagsläget är resurserna begränsade för att kunna göra det.

3.2 Mod och innovation för effektiv resurshantering

Fokusområde Mod och innovation för effektiv resurshantering syftar till att Habo kommun ska ha en kostnadseffektiv verksamhet för att säkerställa största möjliga nytta för pengarna och att använda resurser på bästa sätt i relation till våra invånare. Organisationen ska t ex våga använda ny teknik för att skapa en bättre verksamhet med samma eller mindre resursåtgång.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
Frigöra resurser genom förändrade arbetssätt	

Kommentar:

Förvaltningen arbetar med följande åtgärder för att öka måluppfyllelsen av socialnämndens verksamhetsutvecklingsmål "Frigöra resurser genom förändrade arbetssätt"

- Combine-appen
- Öka tillgängligheten av tillsynskamera

Combine-appen används av hemtjänsten och hemteam för att dokumentera samt se dagens planering i telefonen. Ett projekt pågår sedan i höstas med att införa appen även inom särskilt boende och korttidsenheten. Appen ska införas i övriga verksamheter under 2024.

Rambeslut i hemtjänsten kommer att införas under 2024-2025 och i samband med det kommer biståndshandläggare endast fatta beslut om tillsyn. Den enskilde kommer tillsammans med utförare av hemtjänst bestämma på vilket sätt tillsynen ska ske. Tillsyn i form av tillsynskamera kommer att utföras i första hand när det är möjligt.


3.2.1 Analys och slutsats

De åtgärder förvaltningen arbetar med för att öka måluppfyllelsen bedöms ge god effekt. Åtgärderna kräver dock en hel del resurser för att kunna genomföra och det tar tid innan genomförandet av åtgärder är klart och ger önskat resultat.

3.3 Attraktiv arbetsgivare

Fokusområde Attraktiv arbetsgivare syftar till att Habo kommun ska ha medarbetare med hög kompetens för att kunna erbjuda kommunens invånare den bästa servicen. För att säkerställa detta krävs bland annat engagerade och nöjda medarbetare, en låg

personalomsättning och låga sjuktal. Det ska ses som attraktivt att arbeta inom Habo kommun.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
Behålla personal	

Kommentar:

Följande åtgärder pågår för att öka måluppfyllelsen för socialnämndens verksamhetsutvecklingsmål "Behålla personal":

I förvaltningen har 16 vårdbiträden påbörjat utbildning till undersköterska genom äldreomsorgslyftet. Studier bedrivs på halvfart med bibehållen lön och arbete i verksamhet på 50 % av heltid.

Specialistutbildning erbjuds för undersköterskor och sjuksköterskor inom ramen för arbetstiden.

Kompetensutveckling erbjuds i form av handledarutbildning på arbetstid i syfte att verksamheterna ska kunna ta emot studenter och elever på praktik. I övrigt erbjuds kompetensutveckling på ett strukturerat sätt som följs upp i medarbetarsamtalen årligen.

Bonus betalas ut till semestervikarier.

Personer som bor i Habo kommun och som studerar vård- och omsorgsprogrammet erbjuds anställning efter avslutad godkänd utbildning.

Yrkesresan är ett koncept för introduktion och kompetensutveckling för socialtjänstens medarbetare. Målet med Yrkesresan är att stärka kompetens och yrkesstolthet för både medarbetare och chefer inom socialtjänsten genom att erbjuda bästa tillgängliga kunskap på ett samlat och pedagogiskt sätt. Yrkesresan är ett samarbete mellan SKR, Socialstyrelsen och Regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS). Idag har nästan 95 % av alla kommuner valt att ansluta sig till Yrkesresan. Fem yrkesresor ska tas fram under avtalsperioden 2021-2028 inom de verksamhetsområden som har prioriterats av kommunerna (myndighetsutövning barn och unga, myndighetsutövning skadligt bruk och beroende, myndighetsutövning funktionshinder samt utförarverksamheter äldreomsorg och funktionshinder). Enhetschefer inom IFO barn och unga samt funktionshinderomsorgen har startat Yrkesresa för chefer. Socialsekreterare inom barn och unga erbjuds och det ingår i den individuella kompetensutvecklingsplanen. Medarbetare inom funktionshinderomsorgen kommer starta sin yrkesresa under hösten 2024.


3.3.1 Analys och slutsats

Personalförsörjning är en stor utmaning. Det är av största vikt att medarbetare väljer att arbeta kvar i förvaltningen och att det går att rekrytera nya medarbetare i takt med att behoven av vård- och omsorg ökar i kommunen. Det behöver vara attraktivt att arbeta i Habo kommun.

Förvaltningen arbetar med de åtgärder som finns att tillgå men har ett begränsat utrymme vad gäller lön och personalförmåner.

3.4 Verksamhetens egna verksamhetsutvecklingsmål

Utöver de verksamhetsutvecklingsmål som kopplats till fokusområden kan förvaltningarna välja att arbeta fram andra verksamhetsutvecklingsmål. Dessa rapporteras i detta stycke.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
Delaktighet och sysselsättning	

Kommentar:

Följande åtgärder pågår för att öka måluppfyllelsen för socialnämndens verksamhetsutvecklingsmål delaktighet och sysselsättning:

Förvaltningen utreder möjligheten att skapa en verksamhet för att verkställa aktivitetskrav enligt nya socialtjänstlagen. Innan arbetet kan fortsätta behöver lagrådsremiss och proposition för den nya socialtjänstlagen tillkännages.

Verksamheten NOVA är ett samverkansarbete inom ramen för Samordningsförbundet Södra Vätterbygd som påbörjades 2023 som en basverksamhet till Enter som är nästa steg. NOVA genomförs som en gruppverksamhet. Habo och Mullsjö kommuner samarbetar i detta. Målet med NOVA är att deltagare ska komma vidare till Enter och sedan till rätt försörjning. Verksamheten vänder sig till de som står längst från arbetsmarknaden.

En ansökan om statsbidrag är inlämnad till socialstyrelsen som ännu inte har meddelat beslut. En plan för att motverka ofrivillig ensamhet hos äldre har tagits fram under 2023 i Habo. En kartläggning har gjorts kring nuläge och förslag har tagits fram på metod, struktur och arbetssätt för att jobba med att motverka ofrivillig ensamhet hos äldre.

Rollen som frivilligsamordnare har i uppdrag att arbeta med åtgärder för att motverka ofrivillig ensamhet hos äldre. Det handlar till exempel om att hitta nya mötesplatser och ordna med aktiviteter där många äldre personer bor. Möjlighet att ordna "pratbänkar" med budskap ska undersökas. Biblioteket har ett koncept som kallas "nyfiken på". Förvaltningen kan i detta koncept ordna informationsträffar och föreläsningar om områden som intresserar äldre (65+). Samverkan med hemtjänsten kommer att behöva utvecklas för att nå fler äldre som är ofrivilligt ensamma.

Förvaltningen ser behov av att nå fler och arbeta med förebyggande åtgärder. I FAS (Forum för Arbete och Sysselsättning) pågår ett utvecklingsarbete sedan augusti 2022. FAS-gruppen arbetar för att kommuninvånare ska ha en meningsfull sysselsättning och rätt försörjning. Medarbetarna i gruppen representerar olika verksamheter och förvaltningar i kommunen och samverkar för att kunna ge största möjliga effekt för målgruppen. Arbetsmarknadscoacher, samordnare arbetsmarknad och socialsekreterare bygger tillsammans en process för arbetet. Socialsekreterare deltar vid veckovisa möten i FAS-gruppen för att på ett strukturerat sätt konsultera gällande nästa steg mot arbete för sina klienter.

3.4.1 Analys och slutsats

Förvaltningen har förstärkt sitt arbete för att hjälpa kommuninvånare till en meningsfull sysselsättning och rätt försörjning.

Ofrivillig ensamhet kan leda till psykisk och fysisk ohälsa. Att upptäcka äldre personer med ofrivillig ensamhet tidigt och erbjuda stöd för att bryta ensamheten är centralt. Både socialtjänsten och hälso- och sjukvården har en viktig roll i det.





Pågående åtgärder bedöms ha god effekt på målet delaktighet och sysselsättning.

4 Kvalitetsuppföljning

För att säkerställa en god kvalitet i verksamheten ska respektive nämnd identifiera kritiska kvalitetsfaktorer för sina verksamheter. Kvalitetsfaktorerna bevakas och följs upp med hjälp av kvalitetsindikatorer och respektive förvaltningschef ansvarar för att rapportera avvikelser i de kritiska kvalitetsfaktorerna till nämnden. Kritiska kvalitetsfaktorer identifieras inom de fyra olika perspektiven; Målgruppsperspektivet, Verksamhetsperspektivet, Medarbetarperspektivet och Ekonomiperspektivet. Analyser och slutsatser gällande avvikande kvalitet ska följas av åtgärder som behöver vidtas för att tillse att kvalitet uppnås.

4.1 Verksamhetsperspektivet

Inom verksamhetsperspektivet ska kvalitet och effektivitet i verksamheten och processerna säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Rätt kompetens	
Kommentar: I socialförvaltningen arbetar 126 tillsvidareanställda undersköterskor och 35 tillsvidareanställda vårdbiträden. Sju av vårdbiträdena deltar i äldreomsorgslyftet, två av dem blir klara under maj 2024. Det finns möjlighet för ytterligare fem vårdbiträden att påbörja utbildning till undersköterska från och med hösten 2024. Det är svårt att rekrytera till utannonserade tjänster som undersköterska.	
Kontinuitet	
Kommentar: Under perioden januari-april 2024 har 11 personer slutat sin anställning, vilket motsvarar 3,53 %. Avgångarna är utspridda över förvaltningens verksamheter. Bedömningen är att personalomsättning är normal.	
Ändamålsenliga lokaler	
Kommentar: Utifrån befolkningsprognos, inflyttning till Habo kommun och utifrån kända behov, är prognosen att behoven av till exempel korttidsvistelse för barn och ungdomar, servicebostad och gruppboende enligt LSS samt särskilt boende och dagverksamhet för äldre kommer att öka. Förvaltningen har fått tillgång till nya lokaler under 2024 som öppnat upp möjligheter för att kunna frigöra andra lokaler att kunna bedriva verksamheter i, till exempel fler platser på särskilt boende och korttidsboende på Kärrsgården samt möjligheter för att kunna öppna en ytterligare servicebostad.	
Verksamhetssystem	
Kommentar:	

Handläggare och utförare behöver arbeta i både den nya och den gamla versionen av verksamhetssystemet för handläggning och utförande av bistånd på grund av att alla delar ännu inte har flyttats över till nya Combine. Ett arbete pågår med överflyttning av olika delar.

4.1.1 Analys och slutsats



Det är svårt att rekrytera till utannonserade tjänster som undersköterska på grund av att för få väljer att utbilda sig till undersköterska samt att konkurrensen är hög om dem som finns. Personalförsörjningen till vård och omsorg är en stor utmaning som förväntas bli ännu större.

I början av maj 2024 fick socialförvaltningen tillgång till delar av Habogruppens före detta lokaler, vilket gör att socialförvaltningens behov av kontor bedöms vara tillgodosedda. Förvaltningen har beskrivit sina behov av lokaler för sina verksamheter i Lokalförsörjningsplanen för Habo kommun 2025-2030. Det finns inget akut behov av nya eller större lokaler för tillfället. Beslut om bistånd bedöms kunna verkställas i de lokaler förvaltningen förfogar över för närvarande.

Verksamhetssystemet Combine upplevs omständligt och svårarbetat vilket gör arbetet ineffektivt. Brister finns hos leverantören. Förvaltningen har kunskapsbrist kring användning av systemet.

4.2 Målgruppsperspektivet

Inom målgruppsperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån medborgarnas perspektiv säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Rättsäkerhet	
Kommentar: Förvaltningen har under perioden januari-mars 2024 endast haft två beslut om bistånd som inte har kunnat verkställas inom tre månader från beslutsdatum. Det är ett beslut är korttidsvistelse enligt LSS och ett beslut om kontaktfamilj enligt SoL.	
Tillgänglighet	
Kommentar: Det finns fortfarande behov av att uppdatera hemsidan. Det som behöver göras är att förenkla texten till kommuninvånaren samt göra det lättare att hitta information. Förvaltningen håller på att se över om telefoniderna inom biståndsenheten ska vara kvar som de är, tas bort eller förändras.	



4.2.1 Analys och slutsats

Inom området uppdragstagare är det svårt att rekrytera både på grund av att utbudet av uppdragstagare är litet och att människor ska matchas ihop för att det ska fungera.

Informationen på hemsidan behöver hållas uppdaterad och vara tillgänglig för kommuninvånaren. Det finns inte tillräckliga resurser för att arbeta med förbättringsarbete på hemsidan i tillräcklig omfattning.

4.3 Medarbetarperspektivet

Inom medarbetarperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån kompetens, medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Friska medarbetare	
<p>Kommentar: Långtidssjukfrånvaron är hittills i år 4,54 %. Jämfört med fem tidigare år, så är siffran den lägsta hittills. Korttidssjukfrånvaron ligger på samma nivå som samma period förra året.</p>	
Nöjda medarbetare	
<p>Kommentar: Medarbetarenkäten genomförs inte under 2024</p>	
Hålla avgångssamtal	
<p>Kommentar: 11 personer har avslutat sin anställning hittills i år. Av dessa har hittills 4 avgångssamtal dokumenterats.</p>	

4.3.1 Analys och slutsats

Sjukfrånvaron bedöms vara på en för årstiden normal nivå jämfört med tidigare år. Det är för tidigt att dra några slutsatser kring om avgångssamtal genomförs och dokumenteras i tillräcklig omfattning.

4.4 Ekonomiperspektivet

Inom ekonomiperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån god ekonomisk hushållning säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
-----------------------------	-----------

**Kommentar:**

Till flera verksamheter är det svårt att få tag på vikarier på kort varsel på grund av korttidsfrånvaro. Inom hälso- och sjukvårdsenheten beror overtiden på en vakant tjänst som sjuksköterska inte tillsatts samt på grund av långtidssjukfrånvaro. Inom delar av funktionshinderomsorgen är det svårt att hitta vikarier då arbetet är väldigt personbundet i några verksamheter. Medarbetare i hemtjänstens lås- och larmgrupp har arbetat extra pass samt behövt jobba över vissa pass på grund av arbetsbelastning kopplat till trygghetslarm samt verksamhetssystem.

Kostnad för inhyrd personal har uppstått på biståndsenheten och beror på att en konsult behövdes för att täcka upp sjukfrånvaro under januari månad.

4.4.1 Analys och slutsats

Overtid har uppstått på grund av svårigheter att få tag på vikarier och på grund av svårigheter att kunna använda vikarier i vissa fall. Förvaltningen bedömer om långtidsfrånvaro kan täckas med overtid eller om inhyrd personal ska anlitas.

Det finns inte möjlighet att anställa vikarier för biståndshandläggare vid långtidsfrånvaro. Därför behöver förvaltningen ibland anlita inhyrd personal för att kunna upprätthålla verksamhet.

Medborgarförslag om samlingslokal för personer med psykisk ohälsa

Förslag till beslut

Medborgarförslaget anses vara besvarat.

Beskrivning av ärendet

I ett medborgarförslag föreslås att kommunen erbjuder en samlingslokal för att personer med psykisk ohälsa ska kunna träffas för social samvaro och möjligheter till aktiviteter. Behovet av en sådan samlingslokal anses vara stort.

Socialförvaltningens förslag på svar

Förvaltningen anser att medborgarförslaget är ett bra förslag. Möjligheterna för att tillgodose behovet av en samlingslokal för målgruppen kommer därför att utredas.

Sara Svenningsson
Utredare

Beslutet skickas till
Kommunfullmäktige
Förslagsställaren

Lämna in medborgarförslag**✓1. Inlämnat av**

Inlämnat av För- och efternamn	
Adress	Postnummer och ort
Telefon	E-postadress
Notifieringar E-post	

✓2. Förslag

Rubrik på medborgarförslaget Samlingslokal
Ditt förslag Vi vet att det finns stora behov av en samlingslokal för människor som lider av psykisk ohälsa en lokal där man kan få social samvaro och möjligheter till aktiviteter Vad har Habo kommun för planer för att kunna tillfredställa detta behov??
Förslag till beslut Hitta lämplig lokal för detta ändamål

**HABO KOMMUN**

Socialförvaltningen

Birgitta Johansson
IT-samordnare**TJÄNSTESKRIVELSE****Datum**
2024-04-19**Dnr**
SN24/49**Sida**
1 (1)Till
Socialnämnden**Information om rapportering av ej verkställda beslut enligt
SoL och LSS – första kvartalet 2024**

Socialnämnden har för första kvartalet 2024 rapporterat till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) om ett gynnande beslut enligt 4 kap 1 § SoL samt ett beslut enligt 9 § LSS som ej verkställts inom tre månader från beslutsdatum (Tabell 1).

Kön	Tidigare rapporterat	Beviljad insats	Dagar från beslut till rapporterings-tillfället	Notering
K		Korttidsvistelse (LSS)	144	Annat skäl.
M		Kontaktperson (SoL)	137	Resursbrist.

Tabell 1

Sammanställning av tidigare rapporterade ej verkställda beslut

Förvaltningen har sammanställt rapporterade ej verkställda/avslutade beslut i Bilaga 1.

Pernilla Ekstrand
FörvaltningschefBirgitta Johansson
IT-samordnare**Expedieras till**
Kommunfullmäktige
Kommunrevisionen

Sammanställning av rapporterade ej verkställda beslut/avbrott i verkställighet enligt SoL och LSS

Bilaga 1

Beviljad insats	Lagrum	kön		Beslutsdatum/ Avbrottsdatum	Dagar från beslutsdatum till rapporterings- tillfället	Rapporterings- tillfällen	Verkställt/ avslutat	Antal dagar från beslut till verkställt/avslutat	Notering
		k	m						
Följande beslut rapporterades 2024 kvartal 1									
Korttidsvistelse	LSS	x		2023-10-19	144				
Kontaktfamilj	SoL		x	2023-10-26	137				



Till Socialnämnden

Informationsärenden i samband med socialnämnden den 22 maj 2024

I samband med nämndutskick bifogas en innehållsförteckning på de handlingar som ligger i den röda informationsmappen som cirkulerar under nämndsammanträdena. Om det finns handlingar som ledamöterna vill titta närmare på finns, dessa tillgängliga hos förvaltningsadministratören före och efter sammanträdet.

Informationsmappen innehåller följande handlingar:

1. Facklig Samverkan
 - *Minnesanteckningar 16 maj 2024*