

Verksamhetsplan 2025

Välfärdsnämnden

Dokumenttyp Verksamhetsplan	Diarienummer VN 2024/715	Datum för beslut 2024-12-05	Version 1
Beslutsinstans Välfärdsnämnden	Dokumentansvarig Förvaltningschef	Ansvarig för uppföljning Förvaltningschef	Reviderad -
Dokumentet gäller 2025-12-31		Granskad av -	Aktualiserad -
Dokumentet gäller för Välfärdsförvaltningen			

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
1.1	Utgångspunkter.....	4
2	Nuläges- och omvärldsanalys	4
3	Nämndens verksamhet	5
4	Uppdrag till nämnden från mål- och resursplan.....	5
5	Mål och nyckeltal.....	5
5.1	Mål 1 – I Kramfors kommun har kvinnor och män samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet	5
5.1.1	Uppdrag kopplade till målet	5
5.1.2	Nyckeltal kopplade till målet	6
5.2	Mål 2 - I Kramfors kommun får barn och unga en trygg uppväxt, god utbildning och möjligheter till en meningsfull fritid	6
5.2.1	Uppdrag kopplade till målet	6
5.2.2	Nyckeltal kopplade till målet	7
5.3	Mål 3 - Kramfors kommun har Västernorrlands bästa företagsklimat 2025	7
5.4	Mål 4 -Kramfors kommun är en klimatsmart och ekologiskt hållbar kommun.	8
5.4.1	Uppdrag kopplade till målet	8
5.4.2	Nyckeltal kopplade till målet	8
5.5	Mål 5 - Kramfors kommuns invånare har inflytande och erbjuds god service av hög kvalitet med ett gott bemötande.....	8
5.5.1	Uppdrag kopplade till målet	8
5.5.2	Nyckeltal kopplade till målet	9
5.6	Mål 6 - Kramfors kommun är en attraktiv arbetsgivare med delaktiga och professionella medarbetare och ledare.....	9
5.6.1	Uppdrag kopplade till målet	9
5.6.2	Nyckeltal kopplade till målet	10
5.7	Mål 7- Kramfors kommun har en god verksamhet med effektiva processer och en ekonomi i balans	11
5.7.1	Uppdrag kopplade till målet	11
5.7.2	Nyckeltal kopplade till målet	11
6	Uppföljning av uppdrag, aktiviteter och nyckeltal.....	12
7	Uppföljning av privata utförare	12
8	Medarbetare	12
8.1	Anställningsformer	12
8.2	Sjukfrånvaro.....	13
8.3	Kompetensförsörjning.....	13

8.4	Jämställdhet.....	13
8.5	Personalekonomi.....	14
9	Detaljbudget	14
9.1	Åtgärdsplan en budget i balans	15
10	Investeringsbudget	17
11	Internkontrollplan	17
11.1	Kommungemensam kontrollpunkt	17
11.2	Välståndsnämndens egna kontrollpunkter	18
11.3	Riskvärdering	19
11.3.1	Riskvärderingsmatris	19
12	Kompletterande dokument	20
13	Uppföljning och planering	22

1 Inledning

Nämndens arbete styrs av reglementet för kommunstyrelsen och övriga nämnder, vilket är fastställt av kommunfullmäktige, samt av kommunfullmäktige antagna mål.

1.1 Utgångspunkter

Kommunens mål- och resursplan (MRP) beslutas av kommunfullmäktige. Via det beslutet fördelar fullmäktige politiskt prioriterade uppdrag och medel i organisationen. Verksamhetsplanen är en beskrivning av nämndens arbete kopplat till de mål som beslutats i MRP. Verksamhetsplanen konkretiserar även hur den budget som tilldelats ska fördelas inom den egna organisationen. Verksamhetsplanen i sin helhet följs upp i en delårsuppföljning per sista augusti och i en helårsuppföljning.

2 Nuläges- och omvärldsanalys

Förvaltningen har under många år haft en väldigt ansträngd ekonomisk situation som försvårats än mer de senaste åren av den kraftiga inflationen. Kostnadsökningarna har varit stora samtidigt som verksamheten utmanats på många sätt.

Kompetensförsörjningen har varit en stor utmaning i flera år, beroendet av inhyrd personal både i form av sjuksköterskor och socialsekreterare har skapat en ond spiral som varit svår att bryta. Denna utmaning kommer sannolikt bli allt större i framtiden utifrån vår svåra demografiska situation med en minskad befolkning och en kraftigt ökad andel 80 år och äldre i kommunen. För att vi ska kunna möta framtidens behov ställer detta krav på en ökad takt i arbetet med omställning till god och nära vård, där är den fortsatta utvecklingen av välfärdstekniska lösningar av yttersta vikt.

Äntligen var det nog många som tänkte när lagrådsremissen för den nya socialtjänstlagen kom i juni 2024. Den 1/7 2025 är det tänkt att den nya socialtjänstlagen ska träda i kraft. Arbetet för en omställning till den nya lagen har redan påbörjats och kommer vara ett långsiktigt arbete. Den är fortfarande en ramlag och många delar från den gamla finns med i den nya. Men den nya socialtjänstlagen har ett tydligt fokus på förebyggande insatser som nu blir ett skall-krav i lagstiftningen, men också att socialtjänsten ska vara lättillgänglig. För att möjliggöra ett ökat förebyggande perspektiv samt göra insatser mer lättillgängliga så utökas möjligheten att ge icke behovsprövande insatser. Lagen tydliggör även att verksamheten ska bedrivas i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Enligt förslaget till nya socialtjänstlagen ska jämställdhet läggas till i portalparagrafen. Socialtjänsten ska ge kvinnor och män ett likvärdigt bemötande och göra behovsbedömningar utan förutfattade meningar om kön.

Målet är att främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlika och jämställda levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet.

3 Nämndens verksamhet

Välståndsnämnden ansvarar för kommunens insatser inom socialtjänstområdet, det vill säga kommunens äldreomsorg, vård och omsorg av funktionsnedsatta, kommunal hälso- och sjukvård samt individ och familjeomsorg.

Nämnden har ett stort ansvarsområde med många medarbetare och en stor andel av den kommunala budgeten. Effektivitet, produktivitet och kvalitet är viktigt och alla verksamheter arbetar kontinuerligt med detta.

Verksamheten styrs av ett stort antal lagar, så som Socialtjänstlagen (SoL), Hälso- och sjukvårdslagen (HSL), Lagen om stöd och service till vissa funktionsnedsatta (LSS), Lag om vård unga (LVU) samt Lag om vård av missbrukare i vissa fall (LVM) för att nämna några.

4 Uppdrag till nämnden från mål- och resursplan

Välståndsnämnden har i mål- och resursplan för 2025 blivit tilldelade ett uppdrag. Detta är kopplat till perspektivet Kramforsbon och är:

För att fortsätta bibehålla en äldreomsorg i framkant satsar vi fyra miljoner kronor till omställning och utveckling.
Välståndsnämnden ska arbeta med uppdraget.

5 Mål och nyckeltal

Kopplat till målen har ett antal nyckeltal tagits fram. De utgör, tillsammans med en kvalitativ bedömning av genomförda uppdrag, aktiviteter och åtgärder, grund för styrelsens bedömning av sin måluppfyllnad. Nyckeltalen är inga mål i sig utan de ska användas tillsammans med övrig redovisning som t.ex. genomförda aktiviteter. Sammantaget används detta för bedömning av nämndens måluppfyllelse.

Individbaserade resultat ska där det är möjligt vara könsuppdelade och åtföljas av en analys där fler faktorer än kön tas i beaktande.

5.1 Mål 1 – I Kramfors kommun har kvinnor och män samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet

5.1.1 Uppdrag kopplade till målet

Uppdrag jämställt bemötande

Välståndsnämndens verksamheter ska ge ett lika gott bemötande till kvinnor och män, flickor och pojkar. Jämställt bemötande är kvalitetssäkrat ur

jämställdhetsperspektiv. Det betyder att bemötandet håller lika hög kvalitet och leder till goda resultat för både kvinnor och män, flickor och pojkar. (CEMR artikel 6-10, 12-28)

5.1.2 Nyckeltal kopplade till målet

Nyckeltal	Målsättning	Målsättning jämställdhet	Resultat 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Källa
Bemötande inom äldreomsorg	Alla ska uppleva att man blir bemött på ett bra sätt	Att bemötandet ska upplevas bra oavsett kön.	Total 95% Kvinnor 92% Män 98%	Total 98% Kvinnor 99% Män 97%	Total 99% Kvinnor 97% Män 100%	Socialstyrelsens brukarundersökning Kolada ID: U21504
Bemötande inom funktionsstöd	Alla ska uppleva att man blir bemött på ett bra sätt	Att bemötandet ska upplevas bra oavsett kön.	Inget resultat	Inget resultat	Inget resultat	SKR Ny fråga under 2025
Bemötande inom IFO	Alla ska uppleva att man blir bemött på ett bra sätt	Att bemötandet ska upplevas bra oavsett kön.	Inget resultat	Inget resultat	Inget resultat	SKR Ny fråga under 2025
Kramforsbor inom LSS, såväl kvinnliga som manliga, får bestämma om saker som är viktiga, andel (%)	Att alla brukare oavsett kön får bestämma om saker som är viktiga i deras dagliga verksamhet	Minska skillnader		Ja 84 % Kvinnor 88% Män 82%	Ja 66% Kvinnor 76% Män 63%	SKR Kolada ID: U28532

5.2 Mål 2 - I Kramfors kommun får barn och unga en trygg uppväxt, god utbildning och möjligheter till en meningsfull fritid

5.2.1 Uppdrag kopplade till målet

Uppdrag trygga förhållanden för barn och unga

Genom utvecklad samverkan och förebyggande insatser ska förvaltningen aktivt arbeta för att ska öka möjligheterna för barn och unga ska växa upp under trygga förhållanden.

Tidiga och förebyggande insatser ska leda till att det blir färre orosanmälningar, minskat behov av utredningar, och i slutänden färre placeringar inom socialtjänsten.

5.2.2 Nyckeltal kopplade till målet

Nyckeltal	Målsättning	Målsättning jämförelse	Resultat delår 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Källa
Antalet omplaceringar	Antalet omplaceringar ska minska		22			Egen mätning
Antal placerade barn och unga 0-20 år på HVB, SIS eller i familjehem.	Antalet placerade ska minska		Jan-jun: 82	Jan-jun: 88 Jul-dec: 86 <i>Helår: 100</i>	Jan-jun: 80 Jul-dec: 82 <i>Helår: 91</i>	Egen mätning
Antalet föräldra-stödssamtal	Antalet föräldra-stödssamtal ska öka		0	2	3	Egen mätning
Antalet barn och unga som får tidigare samordnande insatser genom HLT.	Antalet ska öka		Jan-april 12 st	Totalt 16 st	Totalt 26 st	Egen mätning
Antalet vuxna med barn som uppbär ekonomiskt bistånd	Antalet ska minska		Jan-jun: 133	Jan-jun: 158 Jul-dec: 158 <i>Helår: 201</i>	Jan-jun: 159 Jul-dec: 164 <i>Helår: 200</i>	Egen mätning

5.3 Mål 3 - Kramfors kommun har Västernorrlands bästa företagsklimat 2025

Uppdrag väl fungerande verksamhet

Förvaltningens grundläggande uppdrag, kärnuppdraget med en väl fungerande verksamhet inom hälso- och sjukvård, äldreomsorg, funktionsstöd och socialtjänst ses som det största bidraget förvaltningen kan göra för att uppnå målet. Nämnden ger därför inget särskilt riktat uppdrag kopplat till målet.

5.4 Mål 4 -Kramfors kommun är en klimatsmart och ekologiskt hållbar kommun.

5.4.1 Uppdrag kopplade till målet

Uppdrag fortsatt omställning för minskade utsläpp

Förvaltningen uppdras att fortsätta omställningen och öka antalet fossilfria bilar för att minska utsläppen. Fortsatt utveckling av välfärdstekniska lösningar ses också som en viktig del i omställningen för minska utsläpp.

5.4.2 Nyckeltal kopplade till målet

Nyckeltal	Målsättning	Resultat delår 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Källa
Fossilfria bilar i Välfärdsförvaltningen, andel (%)	Öka	14 % (15)	5 % (9st)	4% (5 st)	Egen uppföljning

5.5 Mål 5 - Kramfors kommuns invånare har inflytande och erbjuds god service av hög kvalitet med ett gott bemötande.

5.5.1 Uppdrag kopplade till målet

Uppdrag ”välfärdsomställning”

Just nu pågår flera parallella omställningsprocesser så som omställningen till en god och nära vård, en ny socialtjänstlag och en digital omställning med utveckling av välfärdstekniska lösningar. Omställningarna har flera gemensamma beröringspunkter och syftar till att förflytta fokus från reaktiva åtgärder till ett mer förebyggande arbetssätt där invånarna är del av utvecklingen av den gemensamma välfärden.

Omställningsprocesserna påverkas bland annat av vår demografiska utveckling vilket skapar både utmaningar och behov av nya lösningar, inte minst inom kompetensförsörjning. För att möjliggöra en hållbar och sammanhållen utveckling för framtidens välfärd uppdrar nämnden förvaltningen att driva arbetet utifrån ett helhetsperspektiv, där dessa processer integreras för en samlad välfärdsomställning.

Uppdrag ofrivillig ensamhet

Identifiera ofrivillig ensamhet. Välfärdsförvaltningen ska arbeta för att identifiera och stödja äldre personer, såväl kvinnor som män som lider av ofrivillig ensamhet inom kommunen. Genom att skapa arbetssätt och aktiviteter som främjar sociala kontakter och gemenskap ska hälsan och livskvalitén förbättras våra invånare.

Uppdrag utveckla synpunkt/klagomålshanteringen

Välfrärdförvaltningen ska etablera processen för att diarieföra synpunkter och klagomål som lämnas in till verksamheten. Målet är att öka insamlingen av feedback från invånarna, identifiera förbättringsområden och säkerställa att varje synpunkt och klagomål tas på allvar och besvaras.

5.5.2 Nyckeltal kopplade till målet

Nyckeltal	Målsättning	Målsättning jämförd	Resultat delår 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Källa
Antalet registrerade klagomål och synpunkter, samt om de hanterats.	Alla klagomål ska hanteras.		Totalt 43 st 72% är hanterade och avslutade	Totalt 53 st 83% är hanterade och avslutade	Totalt 50 st 88% är hanterade och avslutade	Diariet Ärendetyp 1.4.2.1
Brukares, såväl kvinnors som mäns, nöjdhet med sitt särskilda boende.	Bibehålla	Minska skillnader	Totalt 80% Kvinnor 75% Män 88%	Totalt 81% Kvinnor 87% Män 72%	Totalt 85% Kvinnor 87% Män 80%	Kolada ID: U23471
Brukares, såväl kvinnors som mäns, nöjdhet med sin kommunala hemtjänst.	Bibehålla	Minska skillnader	Totalt 84% Kvinnor 84% Män 84%	Totalt 90% Kvinnor 91% Män 89%	Totalt 92% Kvinnor 90% Män 95%	Kolada ID: U21468

5.6 Mål 6 - Kramfors kommun är en attraktiv arbetsgivare med delaktiga och professionella medarbetare och ledare.**5.6.1 Uppdrag kopplade till målet****Uppdrag utveckla medarbetarskapet**

Förbättra medarbetarengagemanget och ledarskapsutveckling. Syftet med uppdraget är att öka medarbetarnas engagemang och utveckla ledarskapet inom välfärdförvaltningen i syfte att skapa mer attraktiva arbetsplatser.

Uppdrag minskad övertid

Övertid bidrar både till stora kostnader och försämrade arbetsmiljö för medarbetare med risk för bristande återhämtning. Förvaltningen uppmanas därför att arbeta aktivt för att minska övertidsuttaget.

Uppdrag minskat sjuktal

Förvaltningen har under lång till haft höga sjuktal, förvaltningen uppdras nu att intensifiera arbetet utifrån de delar som finns i nämndens antagna handlingsplan för minskade sjuktal.

Uppdrag utveckla det salutogena förhållningssättet

Att jobba med det salutogena förhållningssättet ligger i linje med att jobba med friskfaktorer som är antaget som en del av kommunens personalpolitiska program. Att fokusera på hur man upplever det när det är bra gör att man stärks av det och vill utveckla mer av det. Både chefer och medarbetare behöver därför bli än mer förankrade i förhållningssättet.

5.6.2 Nyckeltal kopplade till målet

Nyckeltal	Målsättning	Målsättning jämfördhet	Resultat delår 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Källa
Sjukfrånvaro	Minska	Minska skillnader	11,36 % Kvinnor 12,17 % Män 8,55 %	10,19 % Kvinnor 10,78 % Män 8,11 %	8,27 % Kvinnor 8,56 % Män 7,36 %	Egen mätning
Andel medarbetare med upprepad korttidsfrånvaro	Minska	Minska skillnader	208	204	233	Egen mätning
Tillbud			Totalt 194 st 95% är avslutade	Totalt 259 st 97% är avslutade	Totalt 243 st 100% är avslutade	Egen mätning
Arbetsskador			Totalt 55 st 93% är avslutade	Totalt 119 st 95% är avslutade	Totalt 147 st 99% är avslutade	Egen mätning
Resultat på frågan jag trivs på jobbet	Öka					Egen mätning
Kvinnors lön som andel av mäns, välfärdförvaltningen (VF)			109,38%	111,32 %	110,05%	

5.7 Mål 7- Kramfors kommun har en god verksamhet med effektiva processer och en ekonomi i balans

5.7.1 Uppdrag kopplade till målet

Uppdrag utveckla arbetssätt för en mer effektiv och mer kostnadsmedveten verksamhet

Att på enhetsnivå regelbundet prata ekonomiska förutsättningar och den ekonomiska situationen skapar förutsättningar för en ökad kostnadsmedvetenhet. Det möjliggör också att medarbetare i utökad omfattning kan bidra med förslag på hur kostnaderna i verksamheten skulle kunna minskas.

Uppdrag utvecklade processer IFO

Genom att se över verksamhetens kärnprocesser i ett förändrings- och kvalitetsarbete finns en möjlighet att skapa tydliga processer som skapar ökat fokus på kvalitet, förbättrad rättssäkerhet och förbättrad kostnadskontroll.

5.7.2 Nyckeltal kopplade till målet

Nyckeltal	Målsättning	Resultat delår 2024	Resultat 2023	Resultat 2022	Källa
Antal inhyrd personal inom IFO och HS	Minska antal konsulter inom IFO och HS				Egen mätning Rapporteras varje nämnd
Övertidskostnader	Minskad övertidskostnad i alla områden				Egen mätning Rapporteras varje nämnd
Budgetföljsamhet*	Budgetavvikelse ska inte vara större -1% av driftsbudgeten				Egen mätning
Prognossäkerhet**	Prognostiserad budgetavvikelse är inte mer än 1% utfall på helåret				Egen mätning
Medelårsarbetare***					Egen mätning

Budgetföljsamhet*

Är ett nyckeltal som ska stärka målet mot en budget i balans. Budgetföljsamhet betyder att budget ska följas för nämnd och hela kommunen och vara så nära 0 som möjligt.

Budgetavvikelse ska inte vara större -1% av driftsbudgeten.

Prognossäkerhet**

Prognossäkerheten ska vara god. Det innebär att varje nämnd/styrelse har bra förutsättningar att anpassa sig till förändrade förutsättningar under året. Prognossäkerhet är när prognostiserad budgetavvikelse inte är mer än 1% utfall på helåret.

Medelårsarbetare***

Kommunens personalkostnader utgör 56% av kommunens alla kostnader. Genom kontroll av antalet medelårsarbetare kan avvikelse förklaras och åtgärder sättas in. Medelårsarbetare baseras på de faktiska arbetade timmarna, d.v.s. närvarotimmar i arbete exklusive timmar för frånvaro.

6 Uppföljning av uppdrag, aktiviteter och nyckeltal

Uppföljning av uppdrag, nyckeltal och måluppfyllelse redovisas till nämnd i samband med delårs- och helårsuppföljning.

Det pågående arbetet redovisas i samband med nämndssammanträden.

7 Uppföljning av privata utförare

Alla placeringar inom SoL och LSS, följs upp regelbundet genom individuppföljning av ansvarig handläggare, minst en gång per år. För att dessa privata utförare ska få bedriva verksamhet behöver de ha ett tillstånd från IVO och utifrån det har även dom ett tillsynsansvar av dessa verksamheter.

8 Medarbetare

8.1 Anställningsformer

Välståndsnämnden hade den sista september 859 tillsvidareanställda medarbetare och 88 tidsbegränsat anställda. Av de 859 tillsvidareanställda medarbetarna är 698 kvinnor och 161 män.

Nedanstående är en sammanställning av antalet tillsvidareanställda och könsfördelning på tillsvidareanställda i respektive verksamhetsområde

	Antal tillsvidareanställda	Antal kvinnor	Antal män
Hälso- och sjukvård	49	44	5
Funktionsstöd	203	162	41
IFO	76	63	13
Äldreomsorg	506	407	99

I välfärdförvaltningen finns det totalt 41 chefer varav 35 av dem är kvinnor och 5 är män.

Antalet tillsvidareanställda har sjunkit något i jämförelse med samma tidpunkt förra året. Det kan ju i sig ses som bra men samtidigt kan man se att både hälso- och sjukvård och IFO har fler tillsvidareanställda och det är ju positivt i strävan efter att kunna slippa ta in hyrpersonal.

8.2 Sjukfrånvaro

Förvaltningen har under lång tid haft problem med hög sjukfrånvaro, frånvaron har inte hämtat sig sedan pandemin och idag kan man även se andra sjukskrivningsmönster än tidigare.

Tabellen nedan redovisar den %-sjukfrånvaron ackumulerat fram till sista och med september 2024:

	Sjukfrånvaro totalt	Sjukfrånvaro kvinnor	Sjukfrånvaro män
Hälso- och sjukvård	9,74	9,10	15,97
Funktionsstöd	11,87	12,62	9,64
IFO	14,78	14,25	16,50
Äldreomsorg	11,21	12,59	6,79
Hela förvaltningen	11,36	12,18	8,59

Samtliga verksamhetsområden har idag en sjukfrånvaro som bedöms vara för hög. En särskild handlingsplan för att minska sjuktalet har tagits fram och för beslut av nämnden.

8.3 Kompetensförsörjning

Förvaltningen har en stor kompetensförsörjningsutmaning att hantera. Både hälso- och sjukvård och IFO har under lång tid varit beroende av inhyrd personal. Både sjuksköterskor och socialsekreterare är två svårrekryterade grupper och det är av yttersta vikt att skapa en stabil bemanning för att säkerställa verksamheternas kvalitet.

En kompetensförsörjningsutmaning som ofta glöms bort är den till äldreomsorgen och funktionsstöd. Verksamheten behöver utbildade undersköterskor och stödassistenter och det börjar vara allt svårare att rekrytera det i samma takt som medarbetare går i pension. Samtidigt som behovet av äldreomsorg sannolikt kommer öka i framtiden med tanke på den demografiska befolkningsstrukturen.

8.4 Jämställdhet

Välståndsnämnden har deltagit i modellkoncept jämställdhet för förvaltning/nämnd under 2024 och fokus har legat på chefernas förutsättningar i typiskt kvinnodominerade arbeten. Bland annat har en kartläggning gjorts hur man upplever arbetssituationen och antalet

underställda medarbetare. Det är viktigt att skapa bra förutsättningar för chefer och de behöver många gånger administrativt stöd för att klara att hantera att man har ansvar för många medarbetare. Man bör se över antalet medarbetare per chef.

Sjukfrånvaron i förvaltningen är en viktig fråga att lyfta ur ett jämställdhetsperspektiv. Förvaltningens frånvaro speglar väl den bild att sjukfrånvaron är högre både för män och kvinnor i typiskt kvinnodominerade arbeten.

8.5 Personalekonomi

Välfärdsförvaltningens sammanlagda personalkostnader för perioden januari till oktober uppgår till 433 087 701 kr i det inkluderas månadslöner, timlöner, jour, beredskapsersättning, sjuklöner, arvodet familjehem och övertid.

- Välfärdsförvaltning sammanlagda kostnader för övertid: 8 070 467 kr inkl PO
- Välfärdsförvaltning sammanlagda sjuklönekostnader: 10 756 330 kr inkl PO
- Välfärdsförvaltning sammanlagda kostnader för egna familjehem: 18 519 444 kr inkl PO

En del av personalkostnaderna, 16 095 343 kr inkl PO drivs pga kompetenshöjande insatser som finansieras av stimulansmedel.

9 Detaljbudget

Under höstens detaljbudgetarbete kan konstateras att verksamhetens bedömda behov ligger 39,5 Mkr högre än den tilldelade budgetramen. I nedanstående tabell tydliggörs respektive verksamhetsområdes bedömda behov, tilldelad budgetram samt det behov av omställning respektive verksamhet har.

Område	Budgetram 2024 inkl lönetillägg och ram tillägg 6,8 mnr	2025, kända behov (tkr)	Omställning	Budget 2025
Ej fördelat spar	-8500		-4 500	-4 500
Nämnd	1264	1334	0	1 334
Gemensamt	29 060	29826	-1000	28 826
Äldreomsorg	300 699	307053	-9000	298 053
Funktionsstöd	128 511	129611	-7200	122 411
Individ och familjeomsorg	115 596	135234	-14800	120 434
Hälso- och sjukvård	44 277	47612	-3000	44 612
SUMMA	610 907	650 670	-39 500	611 170

9.1 Åtgärdsplan en budget i balans

Utifrån ovanstående ekonomiska obalans har respektive verksamhetsområde jobbat fram förslag på åtgärder för att klara omställningskraven. Den förväntade effekten behöver beräknas och ytterligare åtgärder behöver föreslås. Verksamhetsplanen kommer därför att uppdateras under början av 2025.

Gemensamt

Åtgärd	Förväntad effekt

Äldreomsorg

Åtgärd	Förväntad effekt
<i>Hemtjänst</i>	
Följa införandeplanen för implementering av läkemedelsapparater i de hemtjänstgrupper som inte har uppnått antal apparater som möjliggör effektivare scheman.	
Inrättande av central schemaspecialist. Med helhetsperspektiv mer effektiv schemaläggning.	
I samverkan med leg. personal minska tid för såromläggning	
<i>Säbo</i>	

Övertalighetstiden dvs tid som ligger i schemat och inte används utifrån behov ska minimeras	
I samverkan med leg. personal minska tid för såromläggning	
Inrättande av central schemaspecialist. Med helhetsperspektiv mer effektiv schemaläggning.	

Funktionsstöd

Åtgärd	Förväntad effekt
Effektiv schemaläggning och minskade personalkostnader	
Verkställa utifrån beslutade timmar inom p-ass	
Avveckling av gruppbestäderna Kaptensv. 10 C och HG49	
Avveckling av lokaler	
Minska antalet leasingbilar i FS	
Minska placeringskostnader	

Individ och familjeomsorg

Åtgärd	Förväntad effekt
Långvarigt ekonomist bistånd, minska hushåll	
Minskade placeringar Vuxen	
Minskade placeringar Barn	
Minska antalet bilar boendestöd	
Social jour	
Minskade sjuklönekostnader	
Tillför arbetsterapeut i processen för bedömning/ansökan av boendestöd (finns tidigare projekt genomförda i kommunen inom detta område)	

Hälso- och sjukvård

Åtgärd	Förväntad effekt
Sårbedömningsverktyg OneWound	

Genomlysning bemanning Säbo/HSV	
Tydliggöra rehabprocessen	
Digitala konsultationer inom förvaltningen	
Inkontinensprodukter	
Delegeringsutbildning VisibleCare	
Tydliggöra inskrivningsprocess i hemsjukvård	

10 Investeringsbudget

Inför 2025 utökas investeringsbudgeten med 1 Mnkr där verksamheten planerar investering i reservkraft. Möjligheten att söka riktade statsbidrag till beredskapsfrågan gör att det finns förhoppningar att denna investering kan växlas upp lite också.

Investering (tnkr)	Budget helår 2025
Inventarier	2 000
Reservkraft	1 000
Summa	3 000

11 Internkontrollplan

Med internkontroll avses de strukturer, system och processer som bidrar till tydlighet och ordning och som säkerställer att verksamheten bedrivs i enlighet med beslutade mål, uppdrag och övriga styrdokument. Den interna kontrollen ingår i styrningen och är en del av ledningssystemet.

Internkontroll är ett verktyg för att styra ekonomi och verksamhet mot uppsatta mål och är en naturlig del i förbättringsarbetet. Planering av internkontrollen sker i samband med verksamhetsplanen och rapporter avlämnas till styrelse och nämnd i delårsrapport och helårsuppföljning.

Nämnden behandlar uppföljningen av kontrollmomenten i samband med delårsbokslut och förbättringsåtgärder med anledning av internkontrollen redovisas i samband med årsbokslut.

11.1 Kommungemensam kontrollpunkt

För nämnderna och styrelsen har en gemensam kontrollpunkt formulerats. Den berör processen kring offboarding/avslut av anställning. Om en anställning inte avslutas på rätt sätt och i rätt tid kan det innebära säkerhetsrisker, onödiga kostnader och förtroendeskador.

Kontrollpunkten återfanns i kommunstyrelsens verksamhetsplan år 2022, men då som styrelsens egen kontrollpunkt. För 2025 riktar sig kontrollpunkten till samtliga nämnder och styrelsen.

Rutin/process	Risk	Riskvärde	Kontrollmetod	Ansvarig
Avslut av anställning/offboarding	Bristande rutiner vid avslut av anställning innebär dels säkerhetsrisker, men kan också innebära ekonomiska konsekvenser och förtroendeskador.	12	Vid delåret ska samtliga nämnder ha gått igenom och säkerställt att inga anställningar finns som borde varit avslutade. Vid helåret ska offboarding-verktyget tillämpas fullt ut.	HR ansvarar för verktyget och processen. Nämnderna ansvarar för implementeringen och att gallra inaktiva användare.

11.2 Valfördsnämndens egna kontrollpunkter

Valfördsnämnden har valt ut de tre risker som bedömdes ha högst riskvärde utifrån nedanstående bruttolista.

Avvikelse-erna har funnits med i många år nu och är ett fortsatt problem för förvaltningen att få processen att bli fullt ut fungerande. De andra två handlar om handläggningstider inom IFO där det genom åren uppmärksammats brister.

Rutin/process	Risk	Riskvärde	Kontrollmetod	Ansvarig
Rutin för avvikelshantering	Att brukare/patienter inte erhåller stöd, vård och omsorg av god kvalitet.	12	Statistikuttag från verksamhets-systemet. Antal avvikelser som ligger ohanterade.	Avdelningschef för adm. Avdelningen

Utredningstider barnavårdsutredningar	Att utredningstider för barnavårdsutredningar inte efterlever den lagstadgade tiden	12	Statistikuttag från verksamhets-systemet.	Verksamhetschef IFO
Överväganden och omprövningar vid LVU	Att överväganden och omprövningar vid LVU-placeringar inte sker i enlighet med rutin och lagstiftning	12	Statistikuttag från verksamhets-systemet.	Verksamhetschef IFO

11.3 Riskvärdering

Rutin/process	Konsekvens 1-4	Sannolikhet 1-4	Resultat
Rutin för avvikelshantering	3	4	12
Process för utbetalning av sjuklönekostnader inom personlig assistans	4	2	8
Riktlinje för idéer, synpunkter, klagomål och visselblåsarfunktion	2	3	6
Utredningstider barnavårdsutredningar	4	3	12
Överväganden och omprövningar vid LVU	4	3	12
Ekonomiskt bistånd	4	1	4
Riktlinje för krisberedskap och skydd mot olyckor	4	2	8
Process för utbetalning av arvode till uppdragstagare	2	2	4
Inaktuella beslut	2	3	6

11.3.1 Riskvärderingsmatris

Konsekvens				
4 – allvarlig	4	8	12	16
3 – kännbar	3	6	9	12
2 – lindrig	2	4	6	8
1 – försumbar	1	2	3	4

Sannolikhet	1 – osannolik	2 – mindre sannolik	3 – möjlig	4 – sannolik
--------------------	---------------	---------------------	------------	--------------

12 Kompletterande dokument

Nedan listas ett antal dokument och processer som är väsentliga för ledning och styrning.

Typ av handling	Status
Delegationsordning Ansvarig: Förvaltningschef	Delegationsordning för socialtjänst och angränsande områden, VN 2024/322, beslutad 2024-09-09. Delegationsordning avseende allmänna och ekonomiska ärenden, VN 2021/731, beslutad 2021-10-28. En ny modell för delegationsordning som beräknar att antas i Valfärdsnämnden 2024-12-05.
Attestlista	Attestlista, VN 2024/17, gäller från och med 2024-06-17
Systemförteckning	Systemförteckningen, VN 2024/826 fastställdes av förvaltningschef 2024-11-07
Systemförvaltningsplaner	Två av två systemförvaltningsplaner (Treserva, TES) beräknas vara uppdaterade utifrån nya mallen i december 2024.
Aktuella styrdokument	Aktuella styrdokument VN 2024/1053, upprättad 2024-11-12
Organisationsbeskrivning	Aktuell organisationsbeskrivning, VN 2024/831 Delges nämnden februari, antas av KSAU 2024-12-12 Redovisas i Bilaga
Fordon i förvaltningen Ansvarig: Fordonssamordnare PN	Fordon i Valfärdsförvaltningen VN 2024/1010. Förvaltningen ansvarar för 108 fordon varav 15 av dessa är elbilar. Det betyder att 14 % av valfärdsförvaltningens fordonsflotta är fossilfri.
Projektöversikt Ansvarig: Förvaltningschef	Inga projekt är planerade på 2025
Lokalförsörjningsplan Ansvarig: Fastighetssamordnare PN	Lokalförsörjningsplan för Valfärdsförvaltningen 2025, VN 2024/983. Redovisas i Bilaga

IT Ansvarig: IT- och dig.	Förteckning IT-utrustning och användare för välfärdsförvaltningen, VN 2024/1061, diarietförda 241119
Kontinuitetsplanering	Välfärdsförvaltningens kontinuitetsplanering, VN 2024/968. 41 planer är upprättade och håller på att uppdateras.
Avtalssamverkan Ansvarig: FC	Har ingen avtalssamverkan
Inköpsbehöriga för förvaltningen Ansvarig: Ekonomiavdelningen	En sammanställning över vilka som är inköpsbehöriga i förvaltningen upprättas under 2025

13 Uppföljning och planering

Nämnden följer upp och planerar sin egen verksamhet på följande sätt:

Sammanträdesdatum	Typ av beslut
Februari	Beslut om helårsuppföljning av föregående års verksamhets- och internkontrollplaner. Nämnden tar del av det löpande arbetet i form av en förvaltningsrapport.
April	Nämnden tar del av ekonomisk uppföljning per februari, detta sker i förvaltningsrapport. Kvalitet och patientsäkerhetsberättelse.
Juni	Beslut om fördjupad ekonomisk rapport per sista april. Nämnden tar del av det löpande arbetet i form av en förvaltningsrapport.
September/oktober	Beslut om delårsuppföljning per sista augusti. Nämnden tar del av det löpande arbetet i form av en förvaltningsrapport.

November/december	Beslut om kommande års verksamhets- och internkontrollplan. Nämnden tar del av det löpande arbetet i form av en förvaltningsrapport.
-------------------	---