Vård- & omsorgsnämnden

Nämndsordförande: Monica Kjellman

Förvaltningschef: Mona Bakhshi Poor

2026-09-16

Ekonomisk handlingsplan – LSS egen regi

Innehåll

Bakgrund och uppdrag 3
Nulägesanalys 3
Identifierade orsaker 3
Mål 4
Kortsiktiga mål 4
Långsiktiga mål 5
Åtgärder 5
Konsekvensanalys 6
För brukare 6
För medarbetare 6
Uppföljning 6
Process vid arbetsbrist 7

Bakgrund och uppdrag

Från och med 2026 har ett nytt ersättningssystem införts för grupp- och servicebostäder enligt LSS. Det nya systemet bygger på nivåbedömning av brukarnas stödbehov, i stället för tidigare schablonersättning.

Införandet av modellen har medfört ökade ersättningsnivåer och därmed förstärkta intäkter för verksamheten. Idag prognostiserar verksamheten ett underskott om 5 mnkr för innevarande år.

Mot denna bakgrund har nämnden gett förvaltningen i uppdrag att ta fram en ekonomisk handlingsplan i syfte att säkerställa budget i balans inom verksamheten.

Målet med handlingsplanen är att uppnå en budget i balans genom åtgärder som är långsiktigt hållbara och förenliga med gällande lagstiftning. Åtgärderna ska genomföras med beaktande av verksamhetens kvalitet och brukarnas rätt till goda levnadsvillkor enligt LSS. Handlingsplanen ska även bidra till att upprätthålla en god arbetsmiljö samt värna verksamhetens attraktivitet som arbetsgivare.

Nulägesanalys

Kostnadsslag	Budget	Prognos	Avvikelse
Grundbemanning	117,1 mkr	115,6 mkr	+1,5 mkr
Timvikarier	19,2 mkr	23,7 mkr	-4,5 mkr
Övertid/fyllnadstid/jourersättning	14,4 mkr	15,9 mkr	-1,5 mkr
Sjuklönekostnader	2,1 mkr	2,6 mkr	-0,5 mkr
Totalt	152,8 mkr	157,8 mkr	-5 mkr

Identifierade orsaker

Övergång till egen regi

Underskottet bedöms huvudsakligen bero på att fler LSS-kunder har erbjudits grupp- och servicebostad i verksamheter i egen regi, i linje med LSS-lagens intentioner om delaktighet, kontinuitet och goda levnadsvillkor, i stället för externa placeringar i andra kommuner eller hos externa utförare inom kommunen.

Övergången från externa placeringar till insatser i egen regi har inneburit ökade bemanningskostnader i den egna verksamheten, men kostnaden bedöms ändå vara lägre än vid fortsatt extern placering. Därtill har verksamheten haft en

fortsatt kostnadsutveckling kopplad till bemanning, sjukfrånvaro och vikarieanvändning, vilket inte fullt ut har balanserats av de ökade intäkterna i det nya ersättningssystemet.

Bemanning

Historiskt höga grundscheman som inte alltid motsvarar aktuella beslut eller faktisk beläggning.

Dubblerad bemanning under vissa tider utan dokumenterat behov.

Hög andel resurspass och vakanta rader.

Sjukfrånvaro

Hög korttidsfrånvaro.

Arbetsmiljöutmaningar på vissa enheter.

Svårigheter att rekrytera erfaren personal.

Vikarieberoende

Omfattande användning av timanställda.

Kort framförhållning i schemaläggning.

Beläggning och resursutnyttjande

Variation i stödbehov mellan boenden.

Begränsad samplanering mellan verksamheter.

Mål

Kortsiktiga mål

- Stoppa fortsatt kostnadsökning under innevarande kvartal.
- Minska användningen av timvikarier och övertid.

Mål inom sex månader

- Inom sex månader ska verksamheten nå budget i balans på månadsbasis och därefter inte generera nya underskott. Befintligt ackumulerat underskott kvarstår.
- En hållbar bemanningsstruktur som motsvarar beslutade insatser, faktisk beläggning och verksamhetens behov.
- Minskad sjukfrånvaro.
- Vid ärenden med stora vård- och omsorgsbehov ska en noggrann bedömning göras av eventuella kostnadsökningar. Enligt nämndens

beslutanderätt och gällande delegationsordning ska ärendet beredas och lyftas till nämnden för ställningstagande.

Långsiktiga mål

- Ökad kostnadseffektivitet per brukare.
- Stabil personalförsörjning.

Åtgärder

Åtgärd	Beskrivning	Ansvar	Start	Status
Bemanningsöversyn	Genomlysning av samtliga scheman utifrån beslutade insatser, faktisk närvaro och behov av dubbelbemanning	Avdelningschef + Enhetschefer	Pågår	Pågår med fokus på Bergsätra, Smedby och Skonaren.
Minskad användning av timvikarier	Förbättrad schemaplanering inom enheten och mellan boenden	Enhetschefer + HR	Pågår	Verksamhetskoordinator arbetar med enhetschef. Möte med HR är inbokad.
Restriktiv användning av övertid	Övertid och fyllnadstid ska endast godkännas av chef efter särskild prövning	Enhetschefer	Omgående	All övertid går via enhetschef.
Minska sjukfrånvaro	Tidiga rehabiliteringsinsatser, arbetsmiljöåtgärder och stöd till chefer	Enhetschefer + HR	Pågår	Pågår: Stöd till chefer genom verksamhetskoordinator har införts.
Samordning mellan boenden	Samutnyttjande av personalresurser och administrativa funktioner	Avdelningschef + Enhetschefer	Pågår	Pågår: Verksamhetskoordinator har anställts. Vid förändringar på antalet kunder t ex vid kundavslut, så har personal omfördelats till andra boenden. Vid övertalighet kontaktas HR för bedömning.
Vakansprövning vid nyrekrytering	Alla nyanställningar och ersättningsrekryteringar prövas centralt innan beslut	Avdelningschef	Omgående	Har implementerats.
Minskade övriga verksamhetskostnader	Restriktivitet kring inköp, fordon, utbildningar och externa kostnader	Samtliga chefer	Omgående	Löpande dialog kring inköpen.
Utvärdering ersättningsmodell	Utvärdering av ersättningsmodellens kompensation vid hemtagning av externa placeringar till egen regi.	Avdelningschef	Jan 2027	

Konsekvensanalys

För brukare

Förvaltningens bedömning är att föreslagna åtgärder kan genomföras utan att insatser enligt LSS försämras.

Samtliga förändringar ska föregås av individuell bedömning och riskanalys.

För medarbetare

Möjliga konsekvenser:

- förändrade scheman,
- förändrade arbetssätt,
- ökad samverkan mellan boenden.

Samtliga förändringar ska föregås av riskanalys och ska ske enligt gällande samverkansavtal.

Uppföljning

Uppföljning sker genom:

- månatlig ekonomiuppföljning,
- nyckeltal per verksamhet,
- uppföljning av: o sjukfrånvaro, o övertid, o timvikarier, o bemanningstal.

Återrapportering sker till nämnden i samband med ekonomirapportering.

Process vid arbetsbrist

En verksamhetsförändring genomförs stegvis i nära samarbete mellan HR och ansvarig enhetschef. Beroende på omständigheter och förändringens omfattning är det svårt att ange en tidshorisont, själva processen kan pågå under cirka 2–6 månader och därefter kan uppsägningstid på mellan 1 – 12 månader bli aktualiserad. Processen utgår från ett flertal lagar samt kollektivavtal (MBL – Medbestämmandelagen, LAS-Lagen om anställningsskydd, Partsgemensamma kommentarer vid arbetsbrist – SKR, PAN – kollektivavtal Personlig assistans, AB – Allmänna Bestämmelser, gällande kollektivavtal, gällande omställningsavtal), och omfattar analys och planering, samverkan och förhandling samt vid behov omställning, omplacering och turordning innan eventuell uppsägning kan bli aktuell.

Analys, samverkan och beslut
Underlag för förändringen tas fram av ansvarig enhetschef, riskbedömning genomförs tillsammans med aktuell facklig organisation, förändringen samverkas och förhandlas i enlighet med aktuella paragrafer i MBL innan beslut fattas.

Information och tidig omställning
Medarbetare på enheten informeras samt berörda medarbetarna identifieras. Arbetsgivaren prövar i förstahand möjligheter att genomföra förändringen genom exempelvis förändrade arbetssätt, frivilliga lösningar eller om det finns möjlighet till förflyttning i enlighet med kollektivavtalet.

Omplaceringsutredning – cirka 3 veckor
Om förändringen inte kan lösas med tidig omställning är nästa steg att påbörja en första omplaceringsutredning enligt 7 § LAS, detta avser de medarbetare som identifierats berörs direkt av förändringen. Det handlar om att samla in underlag och när den startar genomförs omplaceringsutredningen under minst 2 veckor. I det fall ett erbjudande som kan anses vara skäligt finns lämnas det till berörda medarbetare med en svarstid om minst 3 dagar.

Turordning och fortsatt omställning
I det fall det inte varit möjligt att lösa situationen i de första stegen och övertalighet kvarstår kallas berörda fackliga organisationer till turordningsförhandling enligt 22 § LAS och AB § 35, en kallelse måste skickas minst 1 vecka innan förhandling. I denna förhandling kan upp till tre enheter sammanslås och därefter identifieras berörda medarbetare, en förstärkt omplaceringsutredning genomförs. Även denna innebär att samla in material från medarbetare och därefter genomföra omplaceringsutredningen under 2 veckor för att sedan lämna eventuella erbjudanden.

Eventuell uppsägning – kan vara mellan 2 veckor -12 månader
Först om förändringen inte kan lösas genom tidigare steg kan uppsägning på grund av arbetsbrist bli aktuell. Medarbetaren underrättas och berörd facklig organisation varslas 2 veckor före uppsägningsbesked.

Sammantagen tid: Processen kan normalt ta omkring 2–3 månader, men kan avslutas tidigare om förändringen kan genomföras utan kvarstående övertalighet. Vid uppsägning tillkommer därefter respektive medarbetares uppsägningstid.