

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

Bakgrund och uppdrag

Från och med 2026 har ett nytt ersättningsystem 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 ersättningsystemet.

Bemanning

Historiskt höga grundschema 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

- Budget i balans.
- 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
Bemannings- översyn	Genomlysning av samtliga scheman utifrån beslutade insatser, faktisk närvaro och behov av dubbelbemanning	Avdelningschef + enhetschefer	Pågår
Minskad användning av timvikarier	Förbättrad schemaplanering inom enheten och mellan boenden	Enhetschefer + HR	Pågår
Restriktiv användning av övertid	Övertid och fyllnadstid ska endast godkännas av chef efter särskild prövning	Enhetschefer	Omgående
Minska sjukfrånvaro	Tidiga rehabiliteringsinsatser, arbetsmiljöåtgärder och stöd till chefer	Enhetschefer + HR	Höst 2026
Samordning mellan boenden	Samutnyttjande av personalresurser och administrativa funktioner	Avdelningschef + enhetschefer	Höst 2026
Vakans- prövning vid nyrekrytering	Alla nyanställningar och ersättningsrekryteringar	Avdelningschef	Omgående

	prövas centralt innan beslut		
Minskade övriga verksamhetskostnader	Restriktivitet kring inköp, fordon, utbildningar och externa kostnader	Samtliga chefer	Omgående
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 försämrats.

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:
 - sjukfrånvaro,
 - övertid,
 - timvikarier,
 - bemanningstal.

Åtterrapporering sker till nämnden i samband med ekonomirapportering.