

# 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 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**

- 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 verksamhets-kostnader | 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.

Återrapportering sker till nämnden i samband med ekonomirapportering.