

Kommunförvaltningen  
Lisa Abrahamsson  
Tel: 0304-33 47 16  
E-post: [lisa.abrahamsson@orust.se](mailto:lisa.abrahamsson@orust.se)

Kommunfullmäktige

## Redovisning av statistikrapport om gynnande beslut som inte verkställts enligt SoL/LSS - Kvartal 2

### Förslag till beslut

Kommunfullmäktige beslutar att:

Godkänna statistikrapport kvartal 2 2020 för ej verkställda beslut enligt rapporteringsskyldighet till Inspektionen för vård och omsorg, IVO

### Sammanfattning av ärendet

Orust kommun ska, enligt Sveriges Kommuner och Landstings cirkulär 2006:35, till Socialstyrelsen och kommunens revisorer rapportera alla gynnande beslut om bistånd enligt 4 kap. 1 § SoL och beslut enligt 9 § LSS en gång per kvartal som inte har verkställts inom tre månader från dagen för beslutet, beslut som har verkställts efter tre månader eller där det har skett avbrott i verkställigheten på nytt inom tre månader från dagen från avbrottet.

### Rapportering kvartal 2 2020 SoL och LSS

Verksamhetsområde	Antal beslut ej verkställda inom 3 mån.	Beslut verkställt efter 3 mån.	Totalt rapporterade/ verksamhet
Socialpsykiatri (SoL)	1		1
Äldreomsorg (SoL)	12	3	15
Individ- och familjeomsorg (SoL)	-	-	0
Stöd och omsorg (LSS)	7	1	8

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse m. bilagor 2020-09-04

### Beslutet skickas till

Sektor omsorg

ORUST KOMMUN

Kommunförvaltningen

Lena Gardtman  
Sektorschef omsorg

## Rapporteringskyldighet av ej verkställda beslut enligt SoL och LSS

<b>Redovisning/kvartal/år: 2 / 2020</b>	<b>Gynnande beslut om bistånd enligt 4 kap. 1 § socialtjänstlagen som inte har verkställts inom tre månader från dagen för beslutet.</b>
---	--

### SoL, Funktionsnedsättning

Man eller kvinna: Man	Typ av insats: Kontaktperson
Beslutsdatum: 2019-03-01	Verkställt datum:

### SoL, Äldre

Man eller kvinna: Man	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2019-10-03	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2019-11-04	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2019-11-15	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2019-12-04	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2019-12-23	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2020-02-12	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2020-02-27	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2020-03-02	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2020-03-03	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2020-03-10	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Man	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2020-03-26	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2020-04-15	Verkställt datum:

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2019-07-16	Verkställt datum: 2020-07-01 Återtagen ansökan

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2019-09-30	Verkställt datum: 2020-06-25 Återtagen ansökan

Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Särskilt boende för äldre
Beslutsdatum: 2020-01-13	Verkställt datum: 2020-05-04

## LSS

Man eller kvinna: Man	Typ av insats: Kontaktperson
Beslutsdatum: 2018-07-04	Verkställt datum: 2020-06-26 Återtagen ansökan
Man eller kvinna: Man	Typ av insats: Kontaktperson
Beslutsdatum: 2019-03-14	Verkställt datum:
Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Kontaktperson
Beslutsdatum: 2019-03-28	Verkställt datum:
Man eller kvinna: Man	Typ av insats: Kontaktperson
Beslutsdatum: 2019-04-15	Verkställt datum:
Man eller kvinna: Man	Typ av insats: Korttidsvistelse
Beslutsdatum: 2019-05-08	Verkställt datum:
Man eller kvinna: Man	Typ av insats: Kontaktperson
Beslutsdatum: 2019-05-21	Verkställt datum:
Man eller kvinna: Man	Typ av insats: Korttidsvistelse
Beslutsdatum: 2019-12-16	Verkställt datum:
Man eller kvinna: Kvinna	Typ av insats: Kontaktperson
Beslutsdatum: 2020-01-16	Verkställt datum:



Kommunförvaltningen  
Lena Gardtman  
Tel: 0304-33 43 85  
E-post: lena.gardtman@orust.se

Utskottet för omsorg

## Svar från sektor omsorg på frågor i revisionens grundläggande granskning 2020

### Förslag till beslut

Utskottet för omsorg beslutar att:

1. Lägga informationen till handlingarna.

### Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av revisionen genomför EY en årlig grundläggande granskning av kommunens verksamhet. Syftet med den grundläggande granskningen är att ge revisorerna underlag för ansvarsprövningen genom att översiktligt granska all verksamhet i enlighet med kommunallagen och God revisions sed.

Inom ramen för den grundläggande granskningen ställs skriftliga frågor till sektor omsorg som sektorn svarat på. Sektor omsorg lämnar svaren som information till utskottet för omsorg.

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse daterad 2020-09-08

Svar från sektor omsorg på frågor från revisionen i den grundläggande granskningen 2020

### Beslutet skickas till

ORUST KOMMUN  
Kommunförvaltningen

Lena Gardtman  
Sektorschef

## Grundläggande granskning 2020 – frågor till sektor omsorg

### Utmaningar & risker:

1. Av statistik från Kolada framgår att den demografiska utvecklingen innebär en utmaning för sektorn genom ett ökat tryck på verksamheterna och ett minskat skatteunderlag. Hur arbetar sektorn med kompetensförsörjning och effektiviseringsåtgärder för att möta denna utmaning?

**Svar:** Kompetensförsörjning är ett, både på kort och lång sikt, viktigt arbete för sektor omsorg. Det pågår flera aktiviteter på strategisk och operativ nivå, nationellt, regionalt och lokalt, för att möta den stora utmaning som beskrivs i frågeställningen.

Det finns ett långsiktigt och strategiskt forum på nationell nivå, där huvudmän och berörda myndigheter kan föra diskussioner i syfte att utveckla kunskapsstyrning och evidensbaserad praktik i socialtjänsten. NSK-S är ett sådant forum. Sektorchefen är ledamot i NSK-S.

Samtliga verksamheter ingår i olika nätverk och FoU-rum på Fyrbodals kommunalförbund. Där stödjer man och bedriver ett arbete som benämns som Kompetensresan Fyrbodal, vilken är en struktur för kompetensutveckling. Ett arbete som syftar till att kommunerna ska kunna vara mer långsiktiga i sin utbildningsplanering och till ökad kompetens och stabilitet hos medarbetarna.

Vid bokslut tas ett arbetsmiljö- och personalbokslut fram som lyfter frågor om bland annat kompetensförsörjning inom sektorn. Sektor omsorg deltar i det kommunövergripande arbetet med KLOT och Traineeprogram samt introduktionsprogram för nyanställda

Inom sektorsområdena VoO, SoO och ÄO finns en arbetsgrupp som jobbar med frågan tillsammans med fackliga representanter. Bemanningseenheten i kommunen är viktig för att samla vikarier och få en samordnande bild över behov av medarbetare inom hela sektorn.

Vård- och omsorgscollege (VO-College) är en samverkansform på regional och lokal nivå mellan utbildningsanordnare och arbetsliv inom vård och omsorg. Tillsammans formas relevanta utbildningar inom vård och omsorg på gymnasial- och eftergymnasial

nivå. Orust samverkar med Uddevalla och Färgelanda, lokalt med omsorg och gymnasieskolan kring utbildning, APL och Äldreomsorgslyftet.

### **Effektivisering**

Det pågår flera olika åtgärder för att effektivisera sektorn, både på kort och lång sikt. Se fråga 2, 7 och 8.

## **2. I den grundläggande granskningen 2019 noterades att sektorn har genomfört ett arbete för att effektivisera genom digitalisering. Hur fortlöper detta arbete?**

**Svar:** Sektor omsorg ingår i ett projekt gällande digitala processer i Fyrbodals kommun som ska stödja socialtjänsternas digitaliseringsresa. Kommunerna har kommit olika långt i sin digitala transformation och ambitioner och förutsättningar skiljer sig åt. Projektet är ett pilotprojekt att verksamhetsutveckla delar av socialtjänsten genom att testa, kartlägga och utvärdera verksamhetsprocesser. Med hjälp av metoder som stödjer både kvalitetsledning och innovationsledning ska kommunen få kunskap i hur vi kan hitta verksamhetsprocesser med stor potential att förbättras och förnyas. Med stöd av modern teknik kan vi öka processers kvalitet och effektivitet och med behovsdriven utveckling kan vi förnya processer och i större omfattning förstå och möta våra invånares behov.

Sektorn har tidigare år tagit fram en digitaliseringsplan över verksamheternas behov. Digitaliseringsplanen arbetas med kontinuerligt och följs upp på sektorns ledningsgrupp tillsammans med sektorns IT-stöd. Under 2020 pågår ett stort arbete med att införa webbinköp dagligvaror inom hemtjänsten, Life Care Mobil omsorg vilket innebär att hemtjänstpersonalen enkelt kan logga och dokumentera direkt i mobil samt införande av nyckelfri hemtjänst.

Det är mycket förarbete som ska göras inför nya införanden och flera aktörer som är med. Sektorn arbetar intensivt med flera olika digitaliseringsprojekt och det återstår mycket arbete och samarbete för att på sikt få digitaliserade verksamheter. Det upplevs ibland som svårarbetat i strukturerna vid digitaliseringen. Då sektorn måste effektivisera har en tjänst vakanshållits som digitaliseringsstrateg.

### **a) Har någon uppföljning genomförts avseende digitaliseringens effekter?**

**Svar:** Vilka effekter som digitaliseringen kommer ge är i nuläget svårbedömt. Däremot kommer sektorn behöva ta fram, eller i samråd med andra, få fram ett verktyg för att kunna följa upp detta.

**3. Statistik från Kolada visar att sektorn har en relativ hög sjukfrånvaro. Av delårsrapport framkommer att ett arbete pågår för att minska sjukfrånvaron. Hur fortlöper detta arbete och vilka analyser görs av effekterna av olika åtgärder?**

**Svar:** Under 2019/2020 hade sektorn ett samarbete med sunt arbetsliv resursteam där samtliga chefer inom omsorgen deltog. Detta arbete kommer att fortsätta då problematiken med hög sjukfrånvaro fortfarande är ett faktum. Det är dock i dagsläget svårt att dra slutsatser från statistiken då Corona påverkar utfallet men sektorn räknar med att behovet av att sänka sjuktalen fortsätter och därför behöver arbetet fortgå.

På våra olika arbetsplatser finns det friskvårdsombud som arbetar med friskfaktorer utifrån Sunt arbetsliv.

Det digitala verktyget Jotib har införts där all frånvaro visas tydlig och hur det inverkar på bemanning och budget i verksamheterna. Det är ett pedagogiskt system för chef att prata, reflektera och visa sina medarbetare.

**4. I revisionens förstudie avseende psykisk ohälsa bland barn och unga framkom ett antal riskområden, bland annat kopplat till samverkan, uppföljning och analys. Har något arbete skett utifrån förstudiens resultat?**

**a) Hur fortlöper arbetet för att stärka elevhälsan och samverkan med sektor lärande?**

**Svar:** Sektor omsorg och sektor lärande har påbörjat samverkan på den politiska nivån tillsammans med sektorcheferna. På närsjukvårdsgruppen finns det samverkan på ledningsnivå mellan kommunens sektorer lärande och omsorg samt BUP, närhälsan, ungdomsmottagningen, rehab. I dagarna har vi ansökt om sociala investeringsmedel för att arbeta med målet att få fler elever att nå godkända betyg.

**Styrning och uppföljning**



5. I den grundläggande granskningen 2019 noterades att analysarbete i samband med måluppföljning behöver utvecklas och stärkas. Hur upplever sektorn att IT-systemet för verksamhetsstyrning funderar?

a) Har berörd personal erhållit tillräcklig kompetensutveckling inom systemet?

b) Hur säkerställs enhetlighet i hur systemet används över förvaltningsgränserna?

**Svar:** Enhetschefer har fått utbildning och support i systemet av sektorns utvecklare och verksamhetscontroller. Från 2020 har enhetschefer skrivit måluppföljning och prognosrapporter i systemet.

Enhetligheten säkerställs från ekonomienheten. De försöker hela tiden forma alla sektorerna till att göra liknande och de styr ju även mallarna och det övergripande. Kommunens övergripande utvecklingsgrupp har en representant från varje sektor, där dialog förs kring användande av it-systemet. Detta gör att användandet blir mer och mer enhetligt för varje år.

6. Av grundläggande granskningen 2019 framkom att kommunens internkontrollarbete sker utifrån en ny process. Har den nya processen förbättrat sektorns arbete med internkontroll?

a) Beskriv på vilket sätt urval av kontrollåtgärder har gått till för år 2020?

**Svar:** Ett antal kontrollpunkter tas fram av sektorns ledningsgrupp och utvecklare som presenteras för utskottet. I samband med utskott görs en risk- och konsekvensanalys av kontrollpunkterna. Utskottet beslutar därefter vilka punkter som ska ingå i internkontrollen.

Genom den nya processen har sektorns ledningsgrupp och utskott blivit mer delaktiga i internkontrollarbetet.

## Ekonomisk uppföljning och rapportering

7. För verksamhetsår 2020 reducerades sektorns ram med 8,7 mkr. Hur fortlöper sektorns arbete för att effektivisera verksamheterna?

**Svar:** Det pågår en rad olika åtgärder för att komma i budgetram 2020 och att effektivisera olika processer i verksamheterna. En del åtgärder får inte omedelbar effekt utan behöver omställningstid.

#### ÄO:

Verksamheterna arbetar med att korta arbetsturer och inte ersätta vissa turer på schemat vid ex sjukdom om möjlighet finns på enheten. Delar eller hela tjänster vakanshålls och man arbetar aktivt med optimerad bemanning och samplanering. Verksamheterna har också fått tillgång till ett nytt digitalt verktyg för att få stöd i arbetet med bemanning, behov och budget i timmar.

Vi har fortsatt vårt arbete med täta uppföljningar av verkställd tid kontra behovet hos brukarna, vilket leder till att vi har bra koll på vad vi ska utföra. Vi har fortsatt med våra veckoavstämningar vad gäller faktiskt arbetad tid kontra verkställd tid för att se när vi går plus resp. minus och kunna identifiera varför. Månadsavstämningar mellan enhetschef hemtjänst och bistånd.

Verksamheterna har handlingsplaner för dubbelbemanning.

Inga kostnader för utbildning utan all kompetensutveckling sker via intern fortbildning och webbutbildningar. Äldreomsorgslyftet minskar resurspress, tillsatta helger och lönekomensation för studier.

Digitaliseringsprojekten som är pågående förväntas effektivisera verksamheten, det arbetas med LMO, Webbinköp av dagligvaror samt införande av nyckelfritt.

Resurssmart Äldreboende pågår nu, vilket är ett projekt för minskat matsvinn, engångsartiklar samt inkontinenshjälpmedel.

#### VoO

Under 2020 har vi arbetat med riktlinjerna för biståndsbeslut SoL och att få till en god följsamhet både hos biståndshandläggarna och enhetscheferna för hemtjänsten så att det är det rätta behovet som styr insatsen. Detta ska göras genom avstämningar och uppföljningar av beviljade och utförda timmar.

Sektor omsorgs administration har vakanshållt 3,25 årsarbetare de senaste fem månaderna under 2020. Första halvåret hölls 1.15åa vakant. Det pågår ett fortsatt arbete med att minska och effektivisera bemanningen.

Korttidsenheten har arbetat hårt med att optimera sin bemanning genom samplanering och att använda resursspassen på ett kostnadseffektivt sätt vilket dom lyckats väldigt bra med.

Vi har ett bra samarbete med verkställigheten för hemtjänst att arbeta med att ta hem utskrivningsklara dag 0. Idag har vi inga betaldagar.

Hemtjänst natt arbetar på att hitta samarbetsvinster med övriga arbetsgrupper på natten. Hemtjänst natt har haft flera olika chefer under de senaste åren men har nu fått en egen enhetschef som kan fokusera på deras arbetsmiljö för att sänka sjuktalen och på budgeten som fortfarande ligger för högt. Vi har ännu inte fått kontroll över hur vi ska arbeta med resursspassen på hemtjänst natt. Nu kostar heltid mer än vi har råd med.

Sjuksköterskorna är en svårrekryterad grupp i år. De har höga lönekrav då det är deras marknad. Vi har har personalomsättning då några valt att arbeta för regionens vårdcentraler istället för att slippa helg- och kvällstjänstgöring. Vi har svårt att minska ramen på sjuksköterskeenheten då personalkostnaderna är höga, inkontinenshjälpmedel och omlägningsmaterial ökar i kostnad.

### SoO

Under perioden har anpassningar i scheman medfört personalminskningar inom samtliga gruppbestäder och inom daglig verksamhet. Åtgärderna inom vissa enheter har gett full effekt from april medan annat kommer ta längre tid.

Kostnadsmedvetenhet hos medarbetare där man vid varje vakans endast ersätter med det som är absolut nödvändigt. Genom att lägga om omsorgsresorna har en omsorgschaufförstjänst efter pensionsavgång i april inte behövt återbesättas.

Daglig verksamhet har på grund av pandemin haft stängt ca 5 månader och då har personalen istället täckt upp med aktiviteter på gruppbestäderna LSS. Däremot har det inte behövts vikarier vid frånvaro vilket bidrar till verksamhetens överskott.

Stödpedagogtjänst vakant ca 3 månader.

Det finns en samsyn i ledningsgruppen kring det gemensamma uppdraget och en vilja

till att hitta nya kreativa lösningar för en mer kostnadseffektiv verksamhet.

Även om verksamhetsområdet utifrån nu kända kostnader och med redovisade åtgärder räknar med ett positivt utfall i årsprognosen är det nödvändigt att fortsätta arbeta med att hitta effektiviseringar för att om möjligt kunna ta höjd för tillkommande och oförutsedda behov.

Fram tom augusti har Stöd och omsorg minskat 6 årsarbetare för att anpassa till den nya budgetramen 2020.

Jotib är en pedagogisk modell som ska bidra till bättre kontroll och uppföljning av personalkostnader.

Återbesättningsprövning sker av alla vakanser innan tillsättning.

**8. Av delårsprognos per april framkommer att sektorn prognostiserar ett underskott om 7 mkr. Vilka har varit de största utmaningarna i sektorns arbete för att nå budget i balans?**

**a) Har arbetet med ekonomisk uppföljning och prognosarbete utvecklats för 2020 i jämförelse med föregående år?**

**Svar:**

ÄO

Att prognostisera har varit en av svårigheterna för ÄO då det behövs mer redskap/parametrar för att förutspå resterande delen av året och kostnadsutvecklingen. Sommarmånaderna är alltid stor utmaning.

Kulturförändring: att ramminskningarna sker direkt men att förändring av verksamhet och kultur sker över tid så det är lång fördröjning tills effekterna syns.

Heltidsresan är en av de största utmaningarna då den har stora effekter på budget om man inte lyckas med allt omställningsarbete.

Våra budgetramar inte har utrymme för så mycket mer än personalkostnader i form av löner så allt som sker oförutsett leder till underskott, det är svårt att veta vad varje enhet behöver ha i buffert för oförutsedda utgifter.

Vi ligger bättre till i tid nu med vår planering av nästkommande års budget. Det är mer planerat, strukturerat, systematiserat och reflekterat än tidigare

Covid har varit en utmaning då ingen vet vart det landar i som medför kostnader. Verksamhetens arbete med förändring stannade även av pga Covid ex våra workshops mm som startade för att få igång kulturförändringar

Att få verksamheter att förstå att en kostnadsökning i en ände måste finansieras av en annan del för att ändå hålla sig inom ram. Finns en kultur av att ursäkta sig med att detta hände och därför blir det ok med ett underskott. Även om vi inte har det mandatet utan vårt uppdrag är att finna medlen inom tilldelad ram

Mognad, kompetens, kunskap, engagemang, ansvar, förståelsen och viljan har inom ÄO ökat hos enhetscheferna. De är i många fall de själv om driver gruppens utveckling nu från att det tidigare var verksamhetschefens uppdrag/fråga/oro.

Verksamhetschef och enhetschef (medarbetare) har månadsavstämningar med ekonom där ibland även HR och Controller deltar.

Verksamheterna har ställt om från årsbudget till budget i timmar

### VoO

Sedan vi började med Stratsys får man en bättre koll. Alla enhetschefer får en bättre koll. Våra månatliga ekonomiavstämningar med ekonom och enhetschefer leder till en ökad förståelse och följsamhet runt det vi har beslutat att försöka nå.