



# Verksamhetsplan för år 2025–2027

SOCIALNÄMNDEN

# Innehåll

Inledning.....	3
Nuläges- och omvärldsanalys.....	5
Vision, mål och styrning.....	7
Kommunala strategier.....	7
Klimatstrategi .....	8
Strategi för digitalisering .....	8
Arbetsmarknadsstrategi .....	9
Nämndens mål .....	9
Skapa förutsättningar för ett socialt hållbart Falköping .....	9
Skapa förutsättningar för ett attraktivare Falköping.....	10
Skapa förutsättningar för ett näringsliv som utvecklas .....	10
Kommunens organisation ska vara utvecklande och förnyande med en tillitsbaserad styrning.....	10
Kommunens styrkedja .....	11
Verksamhetsplanering .....	12
Personalplanering .....	13
Ekonomiska förutsättningar.....	16
Ekonomiska underlag .....	17
Resultatbudget .....	17
Verksamhetsbudget .....	18
Investeringsbudget.....	19

Nämndens ordförande:                   Sören Rafstedt  
  0515 – 88 53 13  
  soren.rafstedt@falkoping.se

Förvaltningschef:                        Kristina Rosenberg  
  0515 – 88 65 24  
  kristina.rosenberg@falkoping.se

# Inledning

## Syfte

Syftet med verksamhetsplanen är att vara ett verktyg för att planera verksamhet, tydliggöra mål och strategier samt vara ett stöd för uppföljning av verksamheten. Verksamhetsplanen syftar också till att mål och ambitioner ska samspela med de resurser som nämnden råder över. Likväl ska verksamhetsplanen bidra till en god framförhållning och beredskap för verksamhetsförändringar som kommer att bli nödvändiga. I samband med att nämnden beslutar om sin verksamhetsplan och budget beslutar den även om sin plan för internkontroll.

Planen ska ta sin utgångspunkt i kommunen som helhet, där varje nämnd har ansvar att bidra till kommunfullmäktiges övergripande mål och koppla till varje nämnds uppdrag och utvecklingsbehov. Det är viktigt att planen på sikt blir användbar i vardagen. Kommunen är inne i ett utvecklingsarbete som syftar till att sammanföra verksamhets- och ekonomistyrning. Nämnden följer kontinuerligt upp sin verksamhetsplan och budget, bland annat i samband med kommunens gemensamma uppföljningar vid första tertialen, delårsboks slutet och vid årsboks slutet.

I framarbetandet av verksamhetsplanen behöver hänsyn tas till hela styrkedjan, vilket innebär kommunens viljeriktning behöver ligga i linje med nationell styrning.

## Nämndens uppdrag

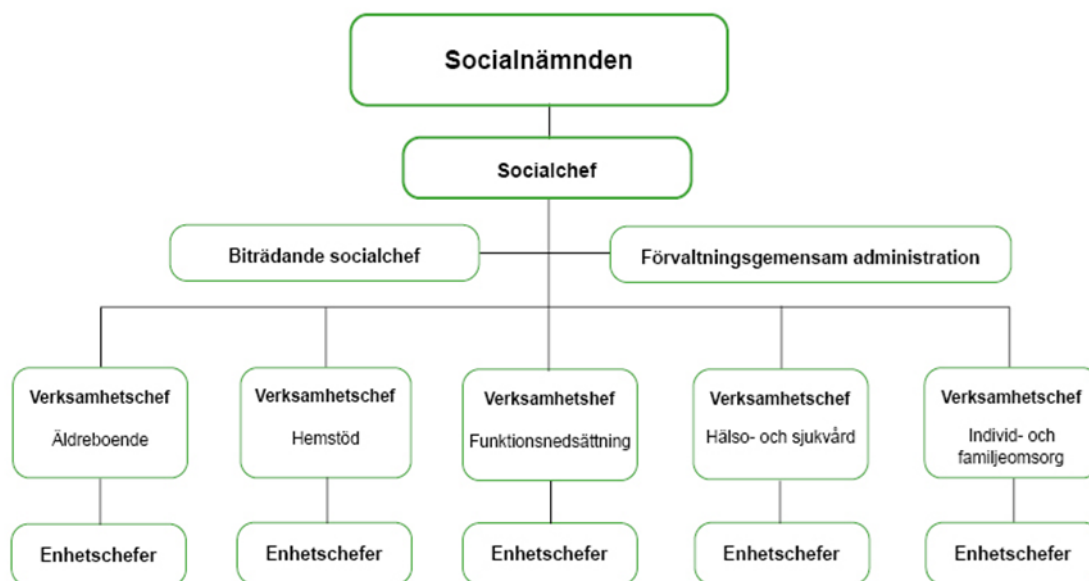
Socialnämnden utför kommunens uppgifter inom socialtjänsten och vad som i lag sägs om socialnämnd. Socialnämnden ska också utföra kommunens uppgifter enligt lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), utöva ledningen av den kommunala hälso- och sjukvården samt ansvara för ensamkommande flyktingbarn enligt lag (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl.

Socialnämnden ansvarar för att dess organisation är tydlig och ändamålsenlig med hänsyn till av fullmäktige fastställda mål och styrning samt lagar och andra förordningar för verksamheten.

## Organisation

Under socialnämnden lyder socialförvaltningen. Nedan synliggörs nämndens organisation. Förvaltningen består av fem verksamhetsområden.

Verksamhet individ- och familjeomsorg (IFO) samlar all myndighetsutövning samt verkställighet IFO. Legitimerad personal organiseras inom verksamhet hälso- och sjukvård. De övriga verksamheterna verkställer det bistånd som beviljats av myndighetsutövarna samt utför delegerade hälso- och sjukvårdsinsatser. Inom organisationen finns också förebyggande verksamheter där hjälp och stöd kan ges utan ett formellt biståndsbeslut.



### Kommunal verksamhet via avtalssamverkan

Det finns ett samverkansavtal med Västtrafik som gäller anropsstyrd trafik. Avtalet är en upphandling av transporter och en beställningscentral för färdtjänst, dagverksamhet- och omsorgstransporter samt skolskjuts med taxifordon.

En avtalssamverkan gällande socialjouren finns tillsammans med Skaraborgs kommuner, där Skövde kommun är värdkommun för avtalet. Syftet med den gemensamma socialjouren i Skaraborg är att invånarna ska erhålla det stöd de behöver inom ramen för IFO verksamhetsområde på tider då socialnämndernas förvaltningskontor inte har öppet.

Barnahus Skaraborg är en avtalssamverkan mellan Skaraborgs kommuner, Åklagarmyndigheten, Polismyndigheten och Skaraborgs sjukhus. Barnahus erbjuder barn under 18 år medicinsk, psykologisk och juridisk hjälp.

Avtalssamverkan kring Utväg gäller mellan Skaraborgs kommuner och östra hälso- och sjukvårdsnämnden, Åklagarmyndigheten, Polismyndigheten och Kriminalvården. Syftet med samverkan är att förstärka och utveckla det myndighetsgemensamma arbetet mot våld i nära relationer i Skaraborg.

Falköpings kommun har till och med 31 december 2025 avtal med Lidköpings kommun genom Tillståndsenheten i Samverkan (TiS). Avtalet reglerar samverkan avseende gemensam organisation för tillstånds- och tillsynshandläggning i fråga om alkohol, tobak och liknande produkter samt kontroll av receptfria läkemedel.

## Kommunal verksamhet via privata utförare

Avtal enligt godkännande genom Lag om valfrihetssystem (LOV) avser företag som utför hemtjänst inklusive delegerad hälso- och sjukvård. Avtal finns mellan Falköpings kommun och Allegio Omsorg AB.

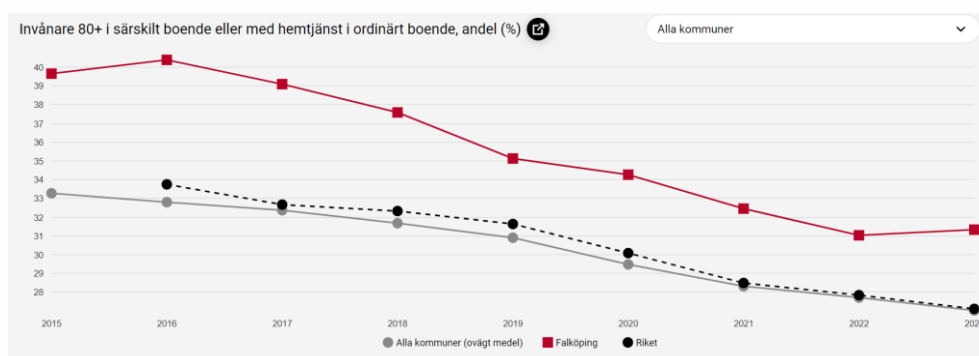
## Nuläges- och omvärldsanalys

Socialtjänsten har ett brett och omfattande uppdrag som inkluderar stöd till enskilda i alla åldrar i kommunen.

Dagens socialtjänst är satt under press på flera olika sätt. Sveriges kommuner och regioner (SKR) menar att den demografiska utvecklingen med en befolkning som lever allt längre tillsammans med den utmanande kompetensförsörjningen och teknikutvecklingen är de delar som främst påverkar socialt arbete.

Under kvartal fyra förra året minskade befolkningen i Västra Götalands län jämfört med kvartal tre, vilket inte hänt på mer än 20 år. Under kvartal 2 2024 ökade befolkningen i Västra Götaland återigen, men för Falköpings fortsätter befolkningen att minska<sup>1</sup>.

En rapport från rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) om effektivitet i äldreomsorgen visar att andelen äldre med omvårdnadsinsatser har minskat på nationell nivå och att det även sker en minskning gällande hemtjänst.<sup>2</sup> Denna utveckling finns även i Falköping, där andelen invånare över 80 år som har äldreomsorgsinsatser har minskat över tid. En möjlig anledning till det minskade behovet av kommunens äldreomsorgsinsatser kan vara att fler äldre idag väljer att ta hjälp av olika servicetjänster som finns i samhället och därmed inte är i behov av dessa insatser från kommunen.



Figur 1 - Andel invånare som är över 80 år i särskilt boende eller med hemtjänst i ordinärt boende.<sup>3</sup>

RKA:s rapport nämner två tänkbara framtida scenarier med anledning av att antalet invånare som är äldre än 80 år ökar. Det första scenariot utgår från att andelen med äldreomsorg är den samma som i dag samtidigt som antalet

<sup>1</sup> [Utveckling i Västra Götaland kvartal 2 2024 \(vgregion.se\)](https://vgregion.se)

<sup>2</sup> [Effektivitet i äldreomsorgen \(rka.nu\)](https://rka.nu)

<sup>3</sup> Kolada

äldre ökar. Det andra scenariot bygger på att andelen med äldreomsorg fortsätter att minska i ungefär samma takt som var fallet före pandemin. Beroende på hur man räknar blir det väldigt stora skillnader i utfall när det gäller behovet av insatser från äldreomsorgen i framtiden.

Viktiga faktorer för utvecklingen framåt är att kommunerna fortsättningsvis kan satsa och arbeta hälsofrämjande och förebyggande och utnyttja ny teknik samt att den medicinska utvecklingen fortsätter att utvecklas. Sammantaget kan detta bidra till att medborgarna kommer att ha en bättre hälsa högre upp i åldrarna. Vad gäller demensvården är det med största sannolikhet gruppen invånare över 90 år som kommer vara i behov av denna. I den åldersgruppen är hypotesen att ungefär hälften kommer ha någon form av kognitiv svikt/demens i framtiden.

Förutom äldreomsorgen är det individ- och familjeomsorgen som påverkas mest av samhällsförändringarna. Ett fortsatt strategiskt arbete behöver bedrivas för att arbeta långsiktigt och strategiskt kring framför allt barn och unga. Detta arbete bör främst ha ett främjande och förebyggande fokus. I Falköping rapporterades 1678 orosanmälningar 2022 gällande barn i åldern 0–17 år, motsvarande siffra för 2023 var 1811. Detta innebär en ökning som också kan ses nationellt. Andelen placerade barn 0–20 år i familjehem ökade under 2023, medan andelen som varit placerade på hem för vård och boende (HVB) någon gång under 2023 låg kvar på ungefär samma nivå som tidigare.

Socialtjänsten nationellt står alltså inför en genomgripande omställning, och det är avgörande att insatserna är behovsanpassade, av hög kvalitet och träffsäkra. Insatserna måste vara effektiva och matcha organisationens resurser, vilket medför nya sätt att arbeta på för att möta behoven. En förutsättning att kunna ställa om till en mer tillgänglig, förebyggande och kunskapsbaserad socialtjänst är den nya socialtjänstlagen som väntas träda i kraft 1 juli 2025. Genom effektivt resursnyttjande och gemensamma krafter finns möjlighet till att ge ett mer samordnat stöd till exempelvis familjer där flera individer är i behov av nämndens insatser. Vad gäller utökade främjande och förebyggande verksamhet så arbetar nämnden med att bredda detta, vilket också följer den nationella trenden att ställa om socialtjänsten.

Den nuvarande socialtjänstlagen bygger på den lag som kom till 1980 och idag, drygt 40 år senare, är behoven och utmaningarna annorlunda. Socialtjänsten behöver vara hållbar på sikt och samtidigt som nya arbets sätt testas så måste ordinarie verksamhet fortgå. Att lösa denna samhällsutveckling är inte något som socialtjänsten kan göra ensam. Det behövs tät samverkan med hälso- och sjukvården, skolan, kultur- och fritidsverksamheter samt civilsamhälle, som alla har viktiga roller i det förebyggande arbetet. Alla behöver hjälpas åt.

För att möta det behov som finns idag krävs personal med väl matchad kompetens i förhållande till arbetsuppgifterna. Under flera år har socialnämnden rapporterat om utmaningar såsom brist på personal med rätt kompetens och en budget som inte täcker verksamhetens behov.

Fortfarande råder det svårigheter att rekrytera och behålla personal som möter verksamheternas behov.

Stegförflyttningar tas fortsatt mot att differentiera arbetsuppgifter så att arbetsmoment som inte kräver någon specifik utbildning eller legitimation kan utföras av personal som inte möter exempelvis språk- eller utbildningskrav för arbetsuppgifterna. Vidare pågår också ett intensivt arbete med ökat resursnyttjande, genom bland annat stärkt intern samverkan och samverkan med andra samarbetspartners såsom skolorganisationen och Västra götalandregionen. Målinriktad samverkan, för att snabbt och rättssäkert kunna möta de behov som Falköpings medborgare har, ses som ett viktigt strategiskt område att arbeta med.

## Vision, mål och styrning

### **Kommunens vision ”Det Goda Livet”**

*Det Goda Livet* är kommunens vision om det hållbara samhället, ett samhälle i balans och harmoni, även för kommande generationer. *Det Goda Livet* bygger på allas lika värde och på samhällsaktiva invånare. Livskvalitetsfrågorna värnas för att öka välbefinnandet och trivseln för invånarna i Falköpings kommun.

En gemensam verksamhetsidé ger samsyn på kommunens uppdrag och ger riktning för kommunens fortsatta utveckling. Kommunens verksamhetsidé är *Vi finns till för Falköpingsborna*. Kommunen som organisation är till för Falköpingsborna och strävar efter att alla ska behandlas rättvist och lika, att relationer kännetecknas av öppenhet, respekt och ett gott bemötande, att goda resultat uppnås genom effektivitet, tillit och samverkan.

Socialnämndens verksamhet omfattar hjälp till människor i alla åldrar som är i behov av samhällets stöd för att kunna leva ett gott liv. Nämndens verksamhet ska genom insatser till såväl enskilda som grupper kunna göra det möjligt att delta i samhällslivet, undvika isolering och kunna medverka i olika sammanhang utifrån sina förutsättningar.

## Kommunala strategier

Kommunens strategier är verktyg och tillvägagångssätt för att uppnå specifika mål och förbättra områden som en del i kommunens övergripande målarbete. Kommunens strategier gäller för alla nämnder och förvaltningar.

För tre av strategierna ska respektive nämnd i sin verksamhetsplan ha tydligt beskrivna och planerade aktiviteter, förväntade effekter samt hur uppföljning ska ske. Dessa tre strategier är *klimatstrategin*, *strategi för digitalisering* och *arbetsmarknadsstrategin*. Nedan beskrivs hur socialnämnden planerar att arbeta med respektive strategi.

## **Klimatstrategi**

Falköpings kommuns klimatstrategi gäller både internt för kommunorganisationen och externt för det geografiska området. De övergripande målen i klimatstrategin handlar om att bli en fossilfri och klimatneutral kommun till år 2030.

### **Aktiviteter i linje med klimatstrategin**

För att bidra till klimatstrategin ska nämnden säkerställa att en succesiv omställning av bilparken till fossilfria bilar fortsatt sker samt att biltransporter minskas genom att i den mån det är möjligt ersätta bilar med cyklar/elcyklar. Ett arbete planeras under 2025 för att identifiera fler åtgärder som kan göras. Detta görs i samverkan mellan verksamheterna och utvecklingsledare på kommunlednings-förvaltningen. Nämndens verksamheter ska också arbeta med beredskapsplaner för att stärka sin motståndskraft vid situationer kopplade mot specifika klimatförändringar, såsom värmeböljor, som kan innebära negativa hälsoeffekter för nämndens riskgrupper.

### **Förväntad effekt**

Minskad klimatpåverkan och minskad risk för allvarliga konsekvenser i verksamheterna till följd av klimatförändringarna.

### **Uppföljning av nämndens arbete med klimatstrategin**

Uppföljning av aktiviteter sker i samband med delårsuppföljningarna.

## **Strategi för digitalisering**

Falköpings kommuns strategi för digitalisering har som övergripande mål att leda till ökad effektivitet och bättre arbetsmiljö.

### **Planerade aktiviteter i linje med digitaliseringsstrategin**

Socialförvaltningen formulerar tillsammans med representanter från IT-avdelningen en årlig digitaliseringsplan som tydliggör prioriteringar i förvaltningens arbete utifrån kommunens digitaliseringsstrategi.

Digitaliseringsplanen är ett levande dokument som revideras minst en gång per år eftersom utvecklingspunkterna i dokumentet är något som kan förändras och omprioriteras under året.

### **Förväntad effekt**

Förbättrat stöd till brukare genom utveckling av välfärdsteknik, optimerad resursanvändning samt stärkt IT- och informationssäkerhet.

### **Uppföljning av nämndens arbete med digitaliseringsstrategin**

Aktiviteterna i digitaliseringsplanen följs upp årligen.



## Arbetsmarknadsstrategi

Falköpings kommuns arbetsmarknadsstrategi har som övergripande mål att få fler i egen försörjning genom aktiviteter och samverkan.

### Planerade aktiviteter i linje med arbetsmarknadsstrategin

Inom ramen för arbetsmarknadsstrategin fokuserar socialnämnden på samverkan med utbildningsanordnare och arbetsmarknadsverksamheter. Arbetet hänger tätt samman med aktiviteterna under mål 3.

### Förväntad effekt

Stärkt matchning mellan tillgänglig kompetens och rekryteringsbehovet inom nämndens verksamheter.

### Uppföljning av nämndens arbete med arbetsmarknadsstrategin

Uppföljning av arbetet hålls samman av förvaltningens verksamhetsutvecklare med fokus på kompetensutveckling och sammanfattas i samband med nämndens delårsuppföljningar.

## Nämndens mål



### Skapa förutsättningar för ett socialt hållbart Falköping

*I Falköpings kommun skapas det goda livet – det är*

*tillsammans som ett hållbart samhälle utvecklas*

Människors lika värde och mänskliga rättigheter ligger till grund för hur socialförvaltningen tar sig an mål 1. Aktiviteter kopplade till målet ligger i linje med kommande nya socialtjänstlagen.

Att nå social hållbarhet handlar till stor del om att se helheten i sammanhanget kring den individ eller de individer som är i behov av stöd och hjälp för att nå ett självständigt och meningsfullt liv. För att göra detta behöver olika verksamheter samarbeta effektivt med varandra och med andra aktörer.

Därtill finns behov av att kunna erbjuda stöd och hjälp i ett tidigt skede och ta tillvara individens egna resurser så länge som möjligt eller få till stånd en positiv förändring innan problematiken kring individen vuxit sig stor.

*Samverkan kring förebyggande och tidiga insatser* är det aktivitetsområde som socialnämnden fokuserar på under målet.

Kommunövergripande mål 1	Uppföljning
Skapa förutsättningar för ett socialt hållbart Falköping	T2, T3
Nämndsövergripande mätbarhet	Uppföljning
Värddygn snitt/månad, externa HVB, barn	Minska
Värddygn snitt/månad, konsulentstödda familjehem, barn	Minska
Värddygn snitt/månad, externa HVB, vuxna	Minska
Utredningstid i snitt, barnavårdsutredningar	Minska

## MÅL 2

### Skapa förutsättningar för ett attraktivare Falköping

*Falköpings kommun ska vara en bra plats att bo, verka och leva på - en plats där invånare känner stolthet och trygghet*

Att ta emot insatser från socialtjänsten innebär att förlita sig mycket på andra och i dessa sammanhang är det extra viktigt att känna trygghet. Ett led i att känna trygghet kan vara att man ges möjlighet att vara delaktig, vilket kan främja känslan av att kunna påverka sitt liv och sin vardag.

Genom detta förhållningssätt kan Falköping utgöra en attraktiv kommun för de som exempelvis bor på kommunens olika boenden. Aktivitetsområde under gällande mål för socialnämnden är därför *brukarmedverkan*, då medverkan i det som kan påverka en individs vardag direkt får en påverkan på känslan av sammanhang.

Kommunövergripande mål 2	Uppföljning
Skapa förutsättningar för ett attraktivt Falköping	T2, T3
Nämndsövergripande mätbarhet	Uppföljning
Inflytande och tillräckligt med tid - brukarundersökning hemtjänst	Öka
Aktiviteter och (minskad) känsla av ensamhet - brukarundersökning äldreboende	Öka
Brukaren får bestämma om saker som är viktiga hemma - brukarundersökning funktionshinderomsorg	Öka

## MÅL 3

### Skapa förutsättningar för ett näringsliv som utvecklas

*Falköping – en drivande aktör*

Genom framgångsrikt arbete kring kompetensförsörjning kan samhället som helhet gynnas. Nämnden kan indirekt bidra till näringslivsutvecklingen. Detta sker dels genom att skapa förutsättningar till adekvat utbildning inom vård och omsorg, dels genom att differentiera rätt kompetens gentemot rätt arbetsuppgift. Inom mål 3 följer socialnämnden därför upp aktiviteter inom *kompetensförsörjning och matchning av kompetens*.

Kommunövergripande mål 3	Uppföljning
Skapa förutsättningar för ett näringsliv som utvecklas	T2, T3
Nämndsövergripande mätbarhet	Uppföljning
Antal serviceassistenter som under året övergått till timanställning	Öka
Antal medarbetare som slutfört vård- och omsorgsutbildning via äldreomsorgslyftet	Öka

## MÅL 4

### Kommunens organisation ska vara utvecklande och förnyande med en tillitsbaserad styrning

*Verksamheterna är till för kommuninvånarna*

Inom mål 4 återfinns interna påverkansfaktorer på målstyrningen. En utvecklande och förnyande organisation kommer sig till mångt och mycket av att det finns en tillit inom organisationen och till varandra som medarbetare. Det är också av vikt att verksamhetsuppföljningen tar sin utgångspunkt i medarbetarnas kompetens och de möten som varje dag sker med dem verksamheten är till för. Arbetsmiljön byggs upp av hur

medarbetare väljer att bemöta varandra, vilket också i sin tur påverkar de insatser som kommuninvånarna får ta del av. Socialnämndens arbete inom målet fokuseras till aktivitetsområdena *stärkta friskfaktorer* samt *resursoptimering genom tillitsbaserad uppföljning*.

Kommunövergripande mål 4	Uppföljning
Kommunens organisation ska vara utvecklande och förnyande med en tillitsbaserad styrning	T2, T3
Nämndsövergripande mätbarhet	Uppföljning
Sjukfrånvaro	Minska
Nyttjad friskvård	Öka
Hållbart medarbetarengagemang HME	Öka

## Kommunens styrkedja

Kommunen ansvarar för att bedriva en effektiv verksamhet med god kvalitet utifrån lagar, nationella och lokala politiska mål, kommunala styrdokument och ekonomisk tilldelning genom budget.

En framgångsfaktor är att skapa en fungerande styrkedja som binder ihop de olika nivåerna i den kommunala organisationen från kommunfullmäktiges vision till verksamheterna.

### Nämndens uppföljningsarbete

Nämnden använder en dialogbaserad modell för uppföljning. Förvaltningens ekonomer och verksamhetsutvecklare träffar de olika verksamheternas ledningsgrupper tre gånger per år, och vid behov, för att kontinuerligt följa upp planerade och genomförda aktiviteter och på så vis ha en tät dialog kring verksamhetens progression. I dialogerna kopplas verksamheternas uppdrag och aktiviteter utifrån nationell styrning ihop med de lokala politiska målen. En gång om året sker även uppföljning av verksamheternas riskinventeringar kopplat till den interna kontrollen upp och kontrollplan för kommande år. Exempel på viktiga underlag för uppföljning är analys av avvikelser och synpunkter, statistikuppföljning, brukarundersökningar, registreringar i kvalitetsregister och uppgifter som lämnas in nationellt för öppna jämförelser.

# Verksamhetsplanering

Verksamhetsplanering	Budget 2024	Budget 2025	Plan 2026	Plan 2027
<b>Äldreomsorg</b>				
<i>Antal platser i särskilt boende (äldreboende)</i>	351	351	351	351
<i>Antal verkställda beslut om hemtjänst*</i>	862	782	782	782
<b>Funktionsnedsättning</b>				
<i>Antal verkställda beslut om assistans*</i>	97	85	85	85
<i>Antal verkställda beslut om ledsagning och avlösning LSS*</i>	54	42	42	42
<i>Antal verkställda beslut om boende enligt LSS*</i>	102	98	98	98
<i>Antal verkställda beslut om daglig verksamhet enligt LSS*</i>	150	145	145	145
<b>Hälsa- och sjukvård</b>				
<i>Antal med insats kommunal primärvård*</i>	815	879	879	879
<b>Individ- och familjeomsorg</b>				
<i>Antal ärenden barn och unga*</i>	e/t	292	292	292
<i>Antal ärenden vuxen*</i>	e/t	115	115	115
<i>Antal ärenden våld i nära relation*</i>	e/t	26	26	26
<i>*Pågående i snitt per månad</i>				

## Verksamhetsplanering

Verksamhetsplaneringen utgår från utfall efter oktober 2024 och bygger på att inga förändringar är beslutade. Antal verkställda insatser inom hemtjänst har minskat jämfört med budget 2024, dock har antalet verkställda timmar ökat. Inom verksamhet funktionsnedsättning har en minskning av antal verkställda insatser skett. Antalet personer med kommunal primärvård ökar, även om en utplaning har skett 2024. Antal ärenden inom individ- och familjeomsorg bygger på antalet individer som är aktuella med utredning och/eller insats inom de olika områdena.

# Personalplanering

Personalplanering	Budget 2024	Budget 2025	Plan 2026	Plan 2027
Antal anställda (tillsvidare)	1 205	1 205	1 205	1 205
Individ och familjeomsorg	111	111	111	111
Äldreboende	402	402	402	402
Hemstöd	217	217	217	217
Funktionsnedsättning	352	352	352	352
Hälsa- och sjukvård	104	104	104	104
Central administration	11	11	11	11
Socialförvaltningen	8	8	8	8
Antal årsarbetare (alla anställningsformer)	1 201	1 201	1 201	1 201
Individ och familjeomsorg	107	107	107	107
Äldreboende	392	392	392	392
Hemstöd	253	253	253	253
Funktionsnedsättning	344	344	344	344
Hälsa- och sjukvård	86	86	86	86
Central administration	10	10	10	10
Socialförvaltningen	8	8	8	8
Antal anställda över 64 år		57	86	120

## Personalplanering

Det totala personalbehovet för 2025 är baserat på det verksamhetsbehov som i nuläget går att förutspå för nästa år. Det betyder ett antagande om att verksamheten kommer att fortsätta i sin nuvarande form.

Rekryteringsutmaningen fortsätter för socialnämndens verksamheter, vilket ibland leder till att budgeterade tjänster inte kan bemannas utifrån anställningsbarhet. Ett sätt att möta detta är att arbetsuppgifter differentieras.

Arbetet med personalplanering på verksamhetsnivå ser ut enligt följande:

*Verksamhet individ- och familjeomsorg* har de senaste åren haft en högre omsättning än vad som varit önskvärt av såväl medarbetare som chefer. Samtidigt har det varit svårt att rekrytera medarbetare inom framför allt barn- och ungdomsvården där det finns särskilda behörighetskrav. För att klara av verksamheten har handläggare anställts, vilket beskrivs mer under avsnittet om kompetensförsörjning. Det finns i dagsläget fyra handläggare anställda där samtliga beräknas vara klara med sin utbildning innan vårterminens slut och som då kan vara anställda som socialsekreterare innan sommaren 2025.

*Verksamhet äldreboende* jobbar med att på ett effektivt sätt bemöta kravet på dygnsvilan och heltidsanställning, bland annat genom en översyn av sin schemaläggning.

*Verksamhet hemstöd* har infört en servicegrupp inom hemtjänsten. Anledningen är att kunna öka möjligheten att differentiera uppgifter som kräver undersköterskeutbildning och servicetjänster som inte kräver detta. Denna servicegrupp har blivit permanent under 2024. Trygg hemgång har avslutats liksom aktivitetssamordnare 65+.

*Verksamhet funktionsnedsättning* minskar personal på assistansen medan ökning sker på boenden, där ensamarbete inte tillåts på grund av risk för våld och ett otillräckligt brandskydd.

Det ansträngda bemanningsläget inom *verksamhet hälso- och sjukvården* har blivit bättre, men det finns ett behov av rekryteringar relaterat till vakanser och tjänstledigheter för studier samt föräldraledighet. Bemanningföretag avslutas under 2024. Patientansvar, områden och schemastruktur kommer att ses över under 2025 för att få mer effektivitet och kvalitet i verksamheten. Stödfunktioner har anställts för att avlasta legitimerad personal med administrativa uppgifter.

### **Kompetensförsörjning (ARUBA)**

Socialförvaltningens medarbetare är avgörande för att få en kvalitativ verksamhet och det är av största vikt att arbeta med att attrahera, utveckla och behålla medarbetare. Inom socialchefsnätverket Skaraborg är kompetensförsörjning ett tema som fokuseras särskilt under 2024.

#### **Attrahera och rekrytera**

Som ett led i att rekrytera och behålla anställningsbar personal pågår ett ständigt arbete med att hitta och pröva nya ändamålsenliga arbetssätt och skapa positiva arbetsmiljöer för de yrkesgrupper som arbetar på förvaltningen. Vid intervju av en potentiell ny arbetstagare lyfts personalförmaner och hur förvaltningen arbetar med nära ledarskap med såväl arbetsledare som chefer.

Socialförvaltningen arbetar på flera sätt med att synas i marknadsföringssyfte. Det sker bland annat via tidning, radio, sociala medier, storytellingfilmer och bussreklam. Vidare har annonsering genomförts på Högskolan i Jönköping via deras TV-skärm för att söka socialsekreterare till myndighetshandläggning för barn.

Det finns en särskild rekryteringsgrupp inom förvaltningen som bland annat ansvarar för rekryteringen av tim- och sommarvikarier inom äldreomsorgens verksamheter och verksamheten för funktionsnedsättning.

Rekryteringsgruppen har tagit fram ett årshjul som beskriver planerade aktiviteter under året för att göra det enkelt och tydligt vad som ska göras när. Gruppen samverkar även med arbetsmarknadsenheten, Connect och vuxenutbildning. En aktivitet i årshjulet är rekryteringsträffarna för tim- och sommarvikarier som hålls löpande under året. Förvaltningen har även 10 utsedda influencers som har ett särskilt uppdrag att marknadsföra kommunen som arbetsplats och hitta sin nästa kollega.

En viktig målgrupp för förvaltningen är att attrahera elever och studenter när de genomför praktisk arbetslivsorientering (prao), grupp-prao, arbetsplatsförlagt lärande (APL), verksamhetsförlagt utbildning (VFU), lärande i arbete (LIA) och traineeprogram för studenter. Förvaltningen erbjuder ungdomar i gymnasieåldern feriepraktik på sommarlovet.

Feriepraktiken är ett bra sätt för unga personer att få prova på hur det är att arbeta inom vård och omsorg. Ett annat sätt för den yngre generationen att få inblick och en utvecklande start i arbetslivet är att jobba i Ung Omsorg.

Som anställd i Ung Omsorg bidrar man till att sätta guldkant i vardagen för de äldre på kommunens äldreboenden genom att skapa meningsfulla möten mellan generationer.

### **Utveckla och behålla**

Ett viktigt led i att behålla medarbetare och tillvarata drivkraft och engagemang i organisationen är att det löpande erbjuds kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter.

Socialförvaltningens chefer lyfter vid medarbetarsamtalen behovet av kompetensutveckling på medarbetarnivå. Detta behov samlas in inom förvaltningens alla verksamheter och tillsammans med resultat från olika delar inom det systematiska förbättringsarbetet (avvikelsehantering, egenkontroll, nationella uppföljningar och statistik med mera) stäms förvaltningens samlade utbildningsbehov av och en kompetensutvecklingsplan upprättas. Förvaltningen har samarbete med Lärcenter för uppdragsutbildningar inom exempelvis demens och psykiatri. För exempelvis sjuksköterskor innefattar kompetensutvecklingsplanen olika webbutbildningar som ska göras och gemensamma utbildningar i Skaraborg via campus.

Inom hälso- och sjukvården erbjuds sjuksköterskor möjlighet att vidareutbilda sig till specialistsjuksköterskor genom AST-avtal (Akademisk specialisttjänstgöring). Detta innebär att sjuksköterskor som är anställda i förvaltningen kan genomföra specialistutbildning inom ramen för sin anställning. Även inom området avancerad vård i hemmet finns ett behov av kompetensutveckling för sjuksköterskor, vilket gör detta särskilt aktuellt.

De senaste åren har förvaltningen, med stöd av statsbidraget Äldreomsorgslyftet, kunnat erbjuda personal inom äldreomsorgen möjlighet att utbilda sig till undersköterskor på betald arbetstid. Syftet med Äldreomsorgslyftet är att stärka kompetensen inom äldreomsorgen och möta den ökande efterfrågan på kvalificerad personal.

Sedan 2014 krävs behörighet för handläggare inom socialtjänsten som arbetar med barn och unga, vilket har varit en utmaning för Falköpings kommun att uppfylla. På grund av svårigheter att rekrytera behöriga socialsekreterare, hög arbetsbelastning och ökande ärendekomplexitet har kommunen infört en ny roll: Handläggare Barn och Unga. Denna roll riktar sig till personer med relevant utbildning men utan full behörighet. Handläggarna ges begränsade arbetsuppgifter utan självständigt ansvar för myndighetsutövning, vilket avlastar och stärker enhetens arbete. För att säkerställa långsiktig kompetens erbjuds dessa handläggare möjlighet att komplettera sin utbildning med de kurser som krävs för att för att uppnå socionomexamen.

Ytterligare satsning är *Yrkesresan* som är ett koncept för introduktion och kompetensutveckling för förvaltningens medarbetare. Yrkesresan är ett samarbete mellan SKR, Socialstyrelsen och regionala samverkans- och stödstrukturer (RSS) och flertalet av landets kommuner har valt att ansluta sig. Fem yrkesresor ska tas fram under avtalsperioden 2021–2028. Hittills har Yrkesresan Barn och Unga lanserats, liksom den första kursen inom

Yrkesresan Funktionshinder för utförare. Inom myndighetsutövning är en utmaning att möta de löneanspråk som personalen har, då de annars ofta går vidare till en annan arbetsgivare som kan erbjuda högre lön. I de fall anspråket inte är möjligt att möta fokuserar förvaltningen på att få till ett positivt avslut för personalen, så att denne minns Falköpings kommun som en god arbetsgivare och därmed kan sprida detta vidare till kollegor och andra kontakter.

## Ekonomiska förutsättningar

Nämndens ekonomiska förutsättningar (mnkr)	FP 2024	Justering 2024	Budget 2025	Plan 2026	Plan 2027
Volym & verksamhetsförändring			4 000	0	0
Driftskonsekvens invest./internhyra			-6 700	0	0
Omställning			9 600	9 500	9 800
Politisk justering			3 500	0	0
Påverkan budgettram		0	10 400	9 500	9 800
Generell intäkt/kostadstäckning (inkl personal och vhtköp)		-16 700	-15 200	-40 700	-33 800
			28 300		
<b>Summa</b>	<b>-957 700</b>	<b>-974 400</b>	<b>-950 900</b>	<b>-982 100</b>	<b>-1 006 100</b>

De ekonomiska förutsättningarna inför 2025 innehåller både plus och minus. Tillskotten avser bland annat en uppräknings för årlig löneöversyn med 2,8% och en uppräknings av externa verksamhetskostnader med 2,7%. Medan ett kraftigt minskat PO-pålägg står för det största avdraget.

Omställningen och den politiska justeringen har budgetmässigt hanterats genom att avsluta *Trygg hemgång* samt att ta bort reserven på 0,5% av omsättningen. Det har även skett en översyn av de gemensamma utvecklingsmedel som har legat centralt. Inom verksamhet funktionsnedsättning minskar antalet brukare samtidigt som ersättningen från Försäkringskassan har ökat. Åtgärderna som vidtagits hittills beräknas inte kunna möta omställningen för 2026 och 2027, utan ytterligare besparingsbeslut behöver fattas.

### Riktade statsbidrag eller andra externa projektmedel

Det statsbidrag som tillkom i augusti 2024 för utökad bemanning av sjuksköterskor på särskilda boenden kommer att flyttas med till 2025 med 2,5 miljoner kronor.

### Ekonomiska risker och osäkerheter i verksamhetsplanen

De ekonomiska risker och osäkerheter som finns i verksamhetsplanen har framför allt med individ- och familjeomsorgen att göra och kan kopplas till eventuella ökade kostnader för externa placeringar av barn och vuxna.

I verksamheten inför 2025–2027 ser nämnden även risk för andra nya kostnader som inte går att relatera till volymförändringar. Det handlar om till exempel kostnader för IT och licensavgifter samt ökade leasingkostnader för bilar.



# Ekonomiska underlag

## Resultatbudget

Resultatbudget (mnr)	Budget 2024	Budget 2025	Plan 2026	Plan 2027
Verksamhetens intäkter	242,4	240,9	248,8	254,8
<b>Summa intäkter</b>	<b>242,4</b>	<b>240,9</b>	<b>248,8</b>	<b>254,8</b>
Personalkostnader	-817,1	-778,0	-803,6	-823,2
Övriga verksamhetskostnader	-394,9	-408,5	-421,9	-432,2
Kapitalkostnader	-5,7	-5,2	-5,4	-5,5
<b>Summa kostnader</b>	<b>-1 217,7</b>	<b>-1 191,7</b>	<b>-1 230,9</b>	<b>-1 260,9</b>
<b>Resultat</b>	<b>-975,3</b>	<b>-950,9</b>	<b>-982,1</b>	<b>-1 006,1</b>

### Intäkter

Avgifter avser fakturering för äldreomsorg, kostersättning och hälso- och sjukvård och bygger på det prognosticerade antalet brukare.

Statsbidrag omfattar ersättning från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Dessutom riktade statliga bidrag, som är den största delen, men även riktade bidrag från kommunalförbund.

Övriga intäkter avser bostads- och fordonshyror, intäkter från Skatteverket i form av momsbidrag och den största delen avser assistansersättning från Försäkringskassan.

### Personalkostnader

Socialnämndens resultatbudget utgörs i första hand av personalkostnader som står för cirka 80% av resultatbudgeten. Personalkostnader omfattar lönekostnader (grundlön, Ob-tillägg, semesterersättning och sjuklön) för tillsvidare- och timanställda, inklusive löneökningar varje år. Kostnaderna beräknas utifrån schemaläggning med tjänstgöringsgrader och utifrån fastställda tal för personaltäthet alternativt antal tjänster för ej schemalagd personal.

### Övriga kostnader

Verksamhetskostnader omfattar lämnade bidrag, såsom för de 20 första timmarna inom SFB, placeringskostnader, hemtjänst utförd av privata aktörer samt förbrukningsmaterial inom all verksamhet till exempel livsmedel, sjukvårdsartiklar, larmkostnader, arbetskläder och IT-kostnader.

Interna kostnader omfattar hyror, städkostnader samt bilkostnader gentemot tekniska nämnden, kostnader för kommunala hemtjänstutförare och kostnader för LSS och delegerad hälso- och sjukvård som budgetmässigt hanteras av biståndsenheten respektive HSL.

### Avskrivningar/Finansiella kostnader

Avser avskrivningar och internränta för gjorda investeringar.

## Verksamhetsbudget

Resultatbudget per verksamhetsområde (mnkr)	Budget 2024			Budget 2025			Plan 2026	Plan 2027
	Intäkt	Kostnad	Netto	Intäkt	Kostnad	Netto	Netto	Netto
Äldreboende	2,4	-283,3	-280,9	2,0	-285,8	-283,7	-293,0	-300,2
Hemstöd	70,1	-155,7	-85,6	76,5	-154,8	-78,5	-81,1	-83,1
Funktionsnedsättning	77,1	-300,8	-223,7	78,8	-292,8	-214,0	-221,0	-226,4
Individ- och familjeomsorg	69,5	-293,5	-223,9	77,8	-307,2	-229,4	-236,9	-242,7
Hälsa och sjukvård	1,2	-103,2	-102,0	2,5	-102,4	-99,9	-103,2	-105,7
Förvaltningsgemensamt	22,2	-81,2	-59,0	3,3	-48,7	-45,4	-46,9	-48,0
<b>Resultat</b>	<b>242,4</b>	<b>-1 217,7</b>	<b>-975,3</b>	<b>240,9</b>	<b>-1 191,6</b>	<b>-950,9</b>	<b>-982,1</b>	<b>-1 006,1</b>

### **Verksamhetsområde Äldreboende**

En utmaning föreligger kring reglerna för dygnsvilan och rätt till heltid. Denna innebär att det finns arbetstid utanför budgetramen som förblir obokad och därmed utgör en kostnad. Det pågår en översyn av scheman och det finns beslut på förbättringar av hur de administrativa stödfunktionerna ska arbeta framöver.

### **Verksamhetsområde Hemstöd**

Trygg hemgång har avslutats vilket leder till minskade kostnader. Hemtjänsttimmarna har ökat, vilket har en påverkan både på intäkts- och kostnadssidan.

### **Verksamhetsområde Funktionsnedsättning**

En minskning av antal brukare har konstaterats, vilket bidragit till minskade personalkostnader. Samtidigt har ersättningen från Försäkringskassan ökat.

### **Verksamhetsområde Individ- och familjeomsorg**

En satsning har gjorts för en vuxen genom att finansiera en hemmaplanslösning i stället för en kostsam extern placering.

Den nya lagstiftningen om barn i skyddat boende trädde i kraft 1 april 2024. Lagen innebär att barn som följer med en vårdnadshavare till skyddat boende ska kunna beviljas insatser likt sin förälder. På så vis bedöms varje barns behov individuellt, i stället för tillsammans med föräldern och dennes behov.

### **Verksamhet Hälsa- och sjukvård**

Budgeten för intäkterna gällande delegerad hälso- och sjukvård har flyttats hit från biståndsenheten, på grund av att bistånd inte är involverade i dessa beslut utan det hanteras av sjuksköterskorna.

### **Verksamhet Förvaltningsgemensamt**

I budgeten för 2025 fördelas löneöversynen ut till verksamheten i stället för att lägga den posten centralt. Reserven på 0,5% av omsättningen har tagits bort för att klara av omställningen och den politiska korrigeringen. En översyn av flera andra utvecklingsmedel har också gjorts.

## Investeringsbudget

Investeringsbudget (mnkr)	Budget 2024	Budget 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028	Plan 2029
Inventarier	-4 300	-4 500	-4 600	-4 700	-4 700	-4 700
<b>Investeringsbudget</b>	<b>-4 300</b>	<b>-4 500</b>	<b>-4 600</b>	<b>-4 700</b>	<b>-4 700</b>	<b>-4 700</b>

### Investering

Investeringsbudgeten används i princip uteslutande för reinvesteringar av IT-utrustning och inköp av möbler.