

Bokslutsrapport 2025

Socialförvaltningen



Bokslutsrapport 2025

Status: Påbörjad Rapportperiod: 2025-12-31 Organisation: Socialförvaltningen

Innehåll

1	Nämndens verksamhetsberättelse	3
1.1	Årets verksamhet	3
1.2	Årets ekonomiska resultat.....	4
1.3	Investeringar	5
1.4	Nyckeltal	6
1.5	Framtiden	7
2	Uppföljning av personalnyckeltal	9
2.1	Sjukfrånvaro.....	9
2.2	Personalomsättning	9
2.3	Personalsammansättning.....	10
2.4	Tidsanvändning.....	10
3	Verksamhetsutvecklingsmål och kvalitetsuppföljning.....	12
3.1	Uppföljning av verksamhetsutvecklingsmål.....	12
3.2	Kvalitetsuppföljning	16

1 Nämndens verksamhetsberättelse

1.1 Årets verksamhet

Den nya socialtjänstlagen trädde i kraft den 1 juli 2025 och innebär att socialtjänsten ska vara mer förebyggande, lätt tillgänglig och kunskapsbaserad. Samhället har förändrats och med det också behoven. Flexibla arbetssätt behövs för att möta de utmaningar som socialtjänsten står inför. Ett omfattande arbete av förberedelser och förändringar har gjorts för att vara redo att påbörja det förändringsarbete som den nya lagens ikraftträdande ställer krav på.

Rambeslut i hemtjänsten startade i februari 2025 efter en längre tid av förberedelser. Rambeslut innebär att utförare får ett större och förtydligat ansvar för planering av insatser samtidigt som delaktigheten för den enskilde brukaren förstärks.

Förvaltningen har börjat förbereda organisationen inför det nya aktivitetskravet som beräknas träda ikraft den 1 juli 2026 och som kommer innebära att den som sökt försörjningsstöd ska vara i aktivitet senast två månader efter ansökan. Syftet med aktivitetskravet är att stärka vägen till arbete för personer som får försörjningsstöd. Målet är att fler ska kunna försörja sig själva. Förvaltningen har kartlagt vilka kommuninvånare som kan bli aktuella för aktivitetskravet. Samtliga förvaltningar i kommunen har fått i uppdrag att se över sina möjligheter att erbjuda platser inom ramen för aktivitetskravet.

Inom ramen för SKR:s handslag för digitalisering har arbete bedrivits med säker digital kommunikation (SDK) i syfte att stärka informationssäkerhet och effektiv samverkan mellan myndigheter.

Ett AI-baserat system har upphandlats i syfte att förenkla dokumentation för omvårdnadspersonal och socialsekreterare.

Ett arbete har inletts för att minska sjukfrånvaron och främja ett hållbart arbetsliv. Året avslutades med en gemensam föreläsning för samtliga medarbetare med temat ”Friskt jobbat”.

Inom funktionshinderomsorgen har fokus legat på kompetensutveckling, utvecklade arbetssätt och tydligare roller. Inom individ- och familjeomsorgen har arbetet koncentrerats på omställning inför ny socialtjänstlag, utveckling av öppenvård och förebyggande insatser samt förstärkt samverkan. Äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård har arbetat vidare med personcentrerade arbetssätt, vårdpreventivt arbete, digitalisering och förbättrad bemanningsstabilitet.

1.2 Årets ekonomiska resultat

Verksamhet/enhet	Budget 2025	Bokslut 2025	Avvikelse*	Bokslut 2024
Politisk verksamhet	708	576	132	549
Socialförvaltningen gemensamt	13 522	12 040	1 482	11 206
Äldreomsorg o Hälso- o sjukvård	150 758	145 343	5 416	144 318
Funktionshinderomsorg	60 668	63 367	-2 699	58 586
Individ- och familjeomsorg	37 416	39 033	-1 616	35 085
Flykting och integration	35	-1 261	1 295	-65
Total	263 108	259 098	4 010	249 679

Socialnämnden uppvisar för 2025 en avvikelse mot budget på totalt +4 010 tkr. Den totala nettokostnaden är 9,4 mnkr högre 2025 än 2024.

Kostnaderna för politisk verksamhet har ökat något jämfört med 2024. Jämfört med budget 2025 hamnade utfallet på +132 tkr. Detta beror till störst del på minskade arvodeskostnader.

Kostnaderna för förvaltningsövergripande poster har ökat med +834 tkr jämfört med 2024. En orsak är att lokalhyran för Träffpunkten 460 tkr bokförts här under 2025. Under året har även verksamheten förstärkts med en IT-samordnare. Överskottet jämfört med budget 2025 på +1 482 tkr på socialförvaltningen gemensamt beror till stora delar på vakanser +500 tkr samt vissa statsbidrag som exempelvis Förebygga brottslighet +900 tkr.

Äldreomsorgen och hälso- och sjukvårdsenhetens nettokostnader har ökat med ca 1,0 mnkr mellan 2024 och 2025. Att kostnadsökningen inte är så stor beror delvis på att cheferna har arbetat aktivt och anpassat personalens scheman än mer efter verksamhetens behov. Även sjukfrånvaron har minskat vilket också syns på kostnadssidan.

Äldreomsorgens och hälso- och sjukvårdens samlade budgetavvikelse 2025 hamnade på + 5 416 tkr. Förklaringen till detta är att avdelningen Linden har inte behövt öppnas under året +2 117 tkr. Personalkostnaderna inom hemtjänsten har ökat med 2,3 mnkr motsvarande 6,2 procent. Ökningen förklaras till lika delar av mer arbetade timmar och löneökningar enligt avtal. Under 2025 utfördes nära 54 000 timmar hemtjänst i egen regi, vilket är en ökning med 4,2 procent sedan 2024. Verksamheterna för hem-team och dagverksamhet redovisar ett sammanlagt budgetöverskott på +1 000 tkr. Budgetunderskottet inom hemtjänsten är – 2 161 tkr men har vägts upp med ett statsbidrag för tidigare arbete med att minska andelen timanställda +3 153 tkr. Vakanser inom ledning ÄO/HS + 1 900 tkr. Hälso- och sjukvårdsenheten visar ett överskott på +1

735 tkr och det beror delvis på ökade statsbidrag. Kostnaden för utskrivningsklara har under året varit 257 tkr.

Funktionshinderomsorgens nettokostnader är ca 4,8 mnkr högre 2025 än 2024. Den samlade budgetavvikelsen för motsvarar -2 699 tkr. Gruppboenden Ringvägen har en avvikelse på -3 763 tkr och detta beror på högre beläggning än vad som har väntats. Däremot har gruppboenden Solhöjden ett överskott på 909 tkr. Inom bostad med särskild service vuxna så är det externa placeringar som har ett redovisat underskott på -1 738 tkr. Övriga verksamheter står för en samlad avvikelse på +1 893 tkr där minskade kostnader inom bostad med särskilt stöd och barnboende vägs upp av ökade kostnader inom daglig verksamhet, korrtidsvistelse, ungdomsfritids och kontaktpersoner bl.a.

Nettokostnaderna för individ- och familjeomsorgen har ökat med ca 3,9 mnkr 2025 jämfört med 2024. Den samlade budgetavvikelsen motsvarar -1 616 tkr. Avvikelsen mot budget beror främst på kostnader för köpt institutions-vård för barn och unga och motsvarar -1 791 tkr. Familjehemsvård visar ett överskott på + 962 tkr. Beredskapsarbete/arbetsmarknadsåtgärder -548tkr vilket inkluderar bidrag till Bruk för alla. Öppenvården visar ett överskott på 867 tkr detta härrör sig främst till minskade personalkostnader och minskade kostnader för köpta insatser. Nettot av övriga övergripande kostnader för personal och annat verksamhetsrelaterat motsvarar -667 tkr.

Verksamheten flykting och integration finansieras helt av bidrag från staten och redovisar ett positivt resultat med +1 295 tkr. I samband med årsbokslutet har det bedömts att det inte, med undantag för mottagna från Ukraina, finns något behov av att periodisera intäkter till kommande år.

1.3 Investeringar

Investeringsbudget 2025	Bokslut 2025	Avvikelse
3 242	639	2 603

Överskottet på 2 603 tkr beror bl.a. på följande:

Budgeterat belopp för möbler och inventarier för hela förvaltningen uppgår till 1 094 tkr. Av dessa har bara 75 tkr nyttjats under 2025. Det avser kostnader för kontorsmöbler och möbler till boende. En del av överskottet kommer föras över till 2026 då nya behov kommer uppstå.

Sängar särskilt boende hade en budget på 796 tkr varav 360 tkr nyttjats under året.

Uppfräschning av Kärrsgården har fortsatt under 2025 och här återstår 884 tkr av den totala budgeten på 1 068 tkr.

Det finns också ett överskott på projekten som rör nya moduler i Hypergene där totalt 190 tkr återstår.

Installering av sensor ljus SÄBO kommer ske under nästkommande år så därför kommer överskottet på 75 tkr föras över till 2026.

1.4 Nyckeltal

Egna nyckeltal	2025	2024	2023	2022	2021
Nettokostnad/inv (kr)	19 282	18 711	17 418	15 577	15 224
Antal årsarbetare (TV)	310	306	298	574	250
Sjukfrånvaro (%) Korttidssjukfrånvaro	3,7	4,1	4,3	4,7	4,3
Sjukfrånvaro (%) Långtidssjukfrånvaro	4,7	5,0	5,0	6,3	7,1
Sjukfrånvaro (%) Totalt	8,4	9,2	9,3	11,1	11,4
Äldreomsorg					
Andel tid hos brukare av arbetad tid inom hemtjänsten (%)	57	56	55	57	51
Kostnad per utförd timme i hemtjänst egen regi (kr)	668	724	744	697	704
Kostnad per belagd plats äldreboende inkl korttid o växelvård, exkl natt (kr)	648 354	668 052	662 661	622 791	671 328
Kostnad per belagd plats demensboende, exkl natt (kr)	756 457	835 196	746 586	684 197	717 346
Funktionshinderomsorg					
Kostnad per tim personlig assistans egen regi (kr)	391	470	419	417	449
Individ- o familjeomsorg					
Nettokostnad försörjningsstöd per hushåll (tkr)	52	53*	40	34	43
Flykting och integration					
Nettokostnad försörjningsstöd per hushåll (tkr)	45	39	31	24	32

Nettokostnaden per invånare för förvaltningen är 3,1 % högre 2025 än 2024. Inflationen spelar viss roll i detta men i övrigt är det ingen större avvikelse då ökade löne-nivåer är en del av detta.

Antalet tillsvidareanställda årsarbetare har ökat med 4 st till totalt 310 st. Ökningarna beror på ökade behov inom verksamheterna.

Den totala sjukfrånvaron har minskat jämfört med tidigare år till 8,1 % vilket är den lägsta sedan 2018 (8,9 %). Långtidssjukfrånvaron ligger på 4,6 % vilket är en minskning jämfört med 2024 innan dess är den lägsta siffran från 2017 då den var 4,2 %.

Brukartiden inom hemtjänsten uppgick i snitt till 57 % under 2025. Målet för 2025 var satt till 57 %. Verksamheten uppnådde målet under 7 månader på året. Som högst var utfallet 58 % vilket det var i 5 av årets månader.

Kostnaden per utförd timme i hemtjänsten har minskat med 8,4 % jämfört med föregående år. Riktningen kring arbetet med schema och rutt-planering har setts över och givit ett positivt resultat. Det visar sig även positivt med kontinuiteten hos brukarna.

Kostnaden per belagd plats inom särskilt boende har minskat jämfört med föregående år. Förklaringen till detta är att det under året funnits utmaningar med att minska sjukskrivningar bland personalen samt att anpassa sig till arbetssättet med heltid som norm för att undvika dubbelbemanning på tider som inte kräver det. Under första halvåret har det varit låg beläggning på korttidsenheten vilket medför lägre personalkostnader.

Kostnaden för försörjningsstöd per hushåll inom individ- o familjeomsorgen ligger på samma nivå mellan 2024 och 2025. Antalet hushåll är också ungefär på samma nivå mellan åren Inom flykting o integration har kostnaden för försörjningsstöd ökat trots att antalet hushåll med försörjningsstöd minskat. Anledningen till den ökade kostnaden bedöms till stor del att det är flertalet äldre som har fått fullt försörjningsstöd i väntan på annat bidrag.

*2024 års siffra är ändrad pga felaktigt beräknat antal

1.5 Framtiden

Regeringens initiativ om en aktivitets-kravs-reform kommer att genomföras. Samtidigt som kommunerna måste börja förbereda sig är regel-verket inte klart. I mars kommer regeringen att lämna en proposition till riksdagen om hur upp-draget ska utformas. Reformen föreslås träda i kraft 1 juli 2026. Förslagen innebär en skyldighet för kommuner att tillhandahålla aktiviteter för personer som får försörjningsstöd och ett krav att delta i aktiviteter.

Demografiska förändringar, ökande behov och högre krav på kvalitet ställer krav på långsiktig planering, kompetensförsörjning och resurseffektivitet. Därför behöver nya arbetssätt utvecklas så att samma mängd resurser kan tillgodose fler och ökande behov. Det finns behov av att analysera och förändra hur medarbetares kompetens används på bästa sätt. Genom strategiska prioriteringar, utvecklingsarbete och samverkan finns det goda möjligheter att möta dessa utmaningar.

För att effektivisera arbetet och därmed använda resurserna mer ändamålsenligt behöver nya arbetssätt prövas. Genom att stärka det förebyggande arbetet kan behovet av mer omfattande och kostsamma insatser längre fram minskas. Samverkan med skola, hälso- och sjukvård och civilsamhälle blir här en central framgångsfaktor. Digitalisering och nya arbetssätt bedöms spela en central roll i framtida utveckling.

För att kunna möta utmaningen med kompetensförsörjning behöver förvaltningen arbeta aktivt för att vara attraktiv som arbetsgivare genom strategier för kompetensutveckling och förbättrad arbetsmiljö. Satsningar på feriepraktikplatser, handledning, vidareutbildning och tydliga karriärvägar kan bidra till både rekrytering och att behålla medarbetare.

Under 2025 genomfördes på uppdrag av kommunens revisorer en fördjupad granskning av kvalitetsarbetet inom äldreomsorgen. Granskningen har uppmärksammat behovet av att nämnden i större utsträckning efterfrågar resultat och analys av kvaliteten i verksamheterna. Förvaltningen har därför fått i uppdrag att arbeta fram en struktur och ansvarsfördelning för att säkerställa att ett ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete etableras och används i praktiken.

2 Uppföljning av personalnyckeltal

Habo kommun har tagit fram ett antal nyckeltal inom området personal som bedöms viktiga att följa upp regelbundet. Dessa nyckeltal analyseras i fyra områden; sjukfrånvaro, personalomsättning, personalsammansättning och tidsanvändning.

2.1 Sjukfrånvaro

	Sjukfrv 1-14 % ack Jan - Dec 2025	Sjukfrv 15+ % ack Jan - Dec 2025
Alla åldrar	3.7%	4.7%

Den totala sjukfrånvaro inom socialförvaltningen har minskat med 0,7 procentenheter jämfört med föregående år och är nu nere på 8,4 procent. Den korta sjukfrånvaron har minskat med 0,4 procentenheter och den långa sjukfrånvaron har minskat med 0,3 procentenheter.

Korttidssjukfrånvaron är högst i åldersgruppen t.o.m. 29 år, 4,8 procent, och lägst i åldersgruppen 30-49 år, 3,0 procent. Motsvarande period föregående år var korttidssjukfrånvaron även då högst i åldersgruppen t.o.m. 29 år, 5,8 procent. Knappt 14 procent av tillsvidareanställda inom socialförvaltningen är 29 år och yngre. Drygt 45 procent av tillsvidareanställda inom socialförvaltningen är i åldersgruppen 30-49 år. Drygt 41 procent av tillsvidareanställda inom socialförvaltningen är 50 år och äldre.

I den långa sjukfrånvaron finns både medarbetare som är helt sjukskrivna och medarbetare som är på väg tillbaka genom partiell sjukskrivning. Den långa sjukfrånvaron är högst i åldersgruppen 50 år och äldre, 6,3 procent, en minskning med 0,9 procentenheter sedan motsvarande period föregående år. Även i åldersgruppen t.o.m. 29 år har det skett en minskning, med 1,4 procentenheter till 1,1 procent. I åldersgruppen 30-49 år har den långa sjukfrånvaron ökat med 0,4 procentenheter till 4,3 procent.

2.2 Personalomsättning

	2024	2025
Externa avgångar	-29	-40
Omsättning externt (%)	9.63%	13.45%

Personalomsättningen är högre än föregående år, 3,8 procentenheter. Under 2025 har 40 medarbetare slutat jämfört med 2024 då 29 medarbetare slutade. Under 2025 har fem

medarbetare slutat pga. pension. Personalomsättning inom socialförvaltningen är jämförelsevis låg och avviker inte från liknande verksamheter.

2.3 Personalsammansättning

	2021	2022	2023	2024	2025
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	268	290	313	320	325
Antal visstidsanställda månadsavlönade	40	24	38	27	28

	Antal årsarbetare enl. ÖK	Genomsn. syss.grad, (%)
Tillsvidare	309.3	95.18%

Antal tillsvidareanställningar har ökat med 5 anställningar under 2025 jämfört med 2024 och antalet visstidsanställningar har ökat med 1. Ökningarna har framförallt skett inom hemtjänsten och på Ringvägens gruppbostad.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda är på ungefär samma nivå som föregående år. Antalet årsarbetare har ökat, med 3,3% till 309,3.

2.4 Tidsanvändning

	Timmar Jan - Dec 2025	Timmar Jan - Dec 2024
A ARBETAD TID	548 293.3	531 139.0
4 FYLLNADSTID	494.4	2 565.8
5 ÖVERTID	5 850.9	4 065.1
B FRÅNVARO	175 516.1	170 713.2

Den arbetade tiden är drygt 17 000 timmar högre 2025 jämfört med 2024. Ökningen beror bl.a. på att antalet medarbetare ökat, både tillsvidareanställda och visstidsanställda.

Arbetad tid som utförs av timvikarier har ökat med knappt 2 000 timmar. Andel av den arbetade tiden som utförs av timvikarier är på motsvarande nivå som föregående år, 13,4 procent.

Den totala frånvaron är drygt 4 800 timmar högre 2025 jämfört med 2024. Semester och övrig frånvaro, såsom tjänstledighet och studieledighet, har ökat medan sjukfrånvaro och föräldraledighet har minskat. Vård av barn är på samma nivå som föregående år.

Fyllnadstiden har minskat och en orsak till det är att fyllnadstid som orsak försvunnit och ersatts med övertid. Övertiden har därför ökat, med knappt 1 700 timmar jämfört med 2024. Inom vissa verksamheter är det dessutom svårt att hitta vikarier och det innebär att ordinarie medarbetare får arbeta mer. Detta mönster finns inom alla verksamheter inom vård- och omsorg.

3 Verksamhetsutvecklingsmål och kvalitetsuppföljning


3.1 Uppföljning av verksamhetsutvecklingsmål

Kommunfullmäktige beslutar för varje mandatperiod om fokusområden för verksamhetsutveckling. För innevarande mandatperiod är dessa fokusområden; Enkel och tillgänglig service, Mod och innovation för effektiv resurshantering samt Attraktiv arbetsgivare.

Utifrån fokusområden för verksamhetsutveckling tar respektive nämnd fram verksamhetsutvecklingsmål kopplade till grunduppdragen för verksamheterna. Varje nämnd ska arbeta fram 4-6 verksamhetsutvecklingsmål där de önskar göra en markant förflyttning. Målen beslutas årligen av nämnden och vid behov kan mål alltså läggas till eller plockas bort under en pågående mandatperiod. Utöver de mål som är kopplade till fokusområdena kan nämnden besluta om ytterligare så kallade "egna verksamhetsutvecklingsmål".

3.1.1 Enkel och tillgänglig service

Fokusområde Enkel och tillgänglig service syftar till att Habo kommun ska vara en attraktiv kommun men nöjda invånare och till att stärka kommunens varumärke och förtroende. Kommunens invånare ska tillhandahållas en hög servicenivå, ett gott bemötande och snabba handläggningstider.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
SN VUM God digital tillgänglighet	

Kommentar:

Mina sidor på webben finns färdig att publicera. Innan detta kan ske behöver förvaltningen besluta om processen då sidan tas i bruk och vilka e-tjänster som ska publiceras inom varje verksamhetsområde. Syftet är att öka tillgängligheten för kommuninvånare.

Säker digital kommunikation (SDK) erbjuder ett tryggt, enkelt, effektivt och säkert sätt att skicka känslig och sekretessklassad information mellan den offentliga sektorns olika aktörer. Den mjukvara som ska användas för SDK behöver konfigureras och anpassas till kommunens IT-miljö och verksamhetens arbetssätt för att möjliggöra säkert utbyte av sekretessklassad information. Arbetet sker i samarbete mellan IT-enheten, socialförvaltningen och leverantören. Tjänsten förväntas tas i bruk under första halvåret av 2026.


Verksamhetsutvecklingsmålet syftar till att underlätta kommunikationen mellan kommuninvånaren och förvaltningen genom säkra, digitala tjänster. För

kommuninvånarens del ska det bli mer flexibelt och tillgängligt att göra en ansökan eller anmäla sitt intresse digitalt samtidigt som det minskar administrationen för verksamheterna.

Förvaltningen har till viss del underlättat för kommuninvånaren att kommunicera med förvaltningen digitalt. Det finns behov av att i högre grad förändra arbetssätt som gör att förvaltningen blir mer tillgänglig.

3.1.2 Mod och innovation

Fokusområde Mod och innovation för effektiv resurshantering syftar till att Habo kommun ska ha en kostnadseffektiv verksamhet för att säkerställa största möjliga nytta för pengarna och att använda resurser på bästa sätt i relation till våra invånare. Organisationen ska t ex våga använda ny teknik för att skapa en bättre verksamhet med samma eller mindre resursåtgång.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
SN VUM Frigöra resurser genom förändrade arbetssätt	

Kommentar:

Combines mobilapp är ett verktyg som utvecklats för att driva på möjligheten att dokumentera och signera. Ambitionen är att samtliga verksamheter ska använda Combines mobilapp. Flera verksamheter använder appen, vissa verksamheter använder den delvis och i några verksamheter används den inte alls.


Digital tillsyn genom tillsynskamera kan i vissa fall ersätta tillsynsbesök. Upplevelsen är ofta att tillsyn via kamera är mindre integritetskränkande och skapar mindre oro än att få besök av personal mitt i natten. På så sätt slipper personalen att riskera att väcka brukaren. Att erbjuda natttillsyn digitalt är en effektiv hantering av personalresurser. Det är brukaren tillsammans med sin fasta omsorgskontakt inom hemtjänsten som kommer överens om ifall tillsynskamera är ett lämpligt sätt att utföra tillsyn på. I dagsläget är det 6 brukare som har digital tillsyn.

Förvaltningen har infört ett digitalt verktyg som används inom beroendevården för vuxna med beroendeproblematik. Verktöget är ett komplement till behandling i öppenvård. Användningsområden är bland annat att motivera klienter att bevara nykterhet.

En stor utmaning för socialnämndens verksamheter är kompetensförsörjningen och förändrad demografi. Därför behöver nya arbetssätt utvecklas så att samma mängd resurser kan tillgodose fler och ökande behov. När nya arbetssätt ska införas och ny teknik användas, krävs det initialt ofta mer resurser. De åtgärder förvaltningen arbetar med för att skapa en bättre verksamhet som på sikt kräver mindre resurser, bedöms bidra till att nå verksamhetsutvecklingsmålet. Det finns behov av att i större grad analysera och förändra hur vi på bästa sätt använder medarbetares kompetens.

3.1.3 Attraktiv arbetsgivare

Fokusområde Attraktiv arbetsgivare syftar till att Habo kommun ska ha medarbetare med hög kompetens för att kunna erbjuda kommunens invånare den bästa servicen. För att säkerställa detta krävs bland annat engagerade och nöjda medarbetare, en låg personalomsättning och låga sjuktal. Det ska ses som attraktivt att arbeta inom Habo kommun.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
SN VUM Behålla personal	

Kommentar:

Syftet med äldreomsorgslyftet är att stärka kompetensen inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att utbilda sig på arbetstid. Genom äldreomsorgslyftet erbjuds vårdbiträden att studera till undersköterska. Studier bedrivs på halvfart med bibehållen lön och arbete i verksamhet på 50 % av heltid. Målgrupperna är dels personer som redan arbetar i verksamheten på en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning, dels personer som tidigare inte har arbetat hos arbetsgivaren.

Statsbidraget får användas till personalkostnader för den tid då anställda studerar på arbetstid inom ramen för äldreomsorgslyftet. Det gäller såväl tillsvidareanställda som visstids- och timanställda medarbetare. I dagsläget utbildar sig sju medarbetare till undersköterska i socialförvaltningen genom äldreomsorgslyftet. Totalt har 13 medarbetare fullföljt utbildning till undersköterska inom ramen för äldreomsorgslyftet. Verksamhetsförlagd utbildning ingår i bland annat socionomprogrammet och sjuksköterskeprogrammet. Syftet är att ge studenter möjlighet att prova på och utveckla det praktiska arbetet under handledning av en yrkesverksam person. Inom hälso- och sjukvårdsenheten har åtgärden haft effekt.

Yrkesresan är ett koncept för introduktion och kompetensutveckling för socialtjänstens medarbetare. Målet med Yrkesresan är att stärka kompetens och yrkesstolthet för både medarbetare och chefer inom socialtjänsten genom att erbjuda bästa tillgängliga kunskap på ett samlat och pedagogiskt sätt.


Yrkesresan pågår inom individ- och familjeomsorgens enhet barn och unga samt yrkesresan inom skadligt bruk och beroende. Även inom funktionshinderomsorgen pågår yrkesresan.

Att ta emot elever som läser till undersköterska och erbjuda dem praktik med hög kvalitet blir en del i att säkra personalförsörjningen inom vård- och omsorg. I de flesta av socialförvaltningens verksamheter finns utbildade handledare för elever men för att minska sårbarheten är det positivt om ännu fler medarbetare erbjuds att utbilda sig.

Förmågan att ta tillvara och utveckla kompetensen hos befintliga medarbetare kan innebära att behoven av fler medarbetare minskar. För att behålla medarbetare behöver möjligheterna till utbildning och vidareutbildning vara goda. Att få möjlighet att studera på arbetstid är en möjlighet som är attraktiv och gör stor skillnad för medarbetaren. Möjligheten att kombinera studier och arbete sänker tröskeln för att ta steget att höja sin kompetens. Äldreomsorgslyftet och yrkesresan bedöms ha effekt på verksamhetsutvecklingsmålet.

3.1.4 Verksamhetens egna verksamhetsutvecklingsmål

Utöver de verksamhetsutvecklingsmål som kopplats till fokusområden kan förvaltningarna välja att arbeta fram andra verksamhetsutvecklingsmål. Dessa rapporteras i detta stycke.

Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
SN VUM Delaktighet och sysselsättning	

Kommentar:

Regeringen har utrett hur ett aktivitetskrav inom försörjningsstödet kan utformas. Syftet är att människor kan gå från utanförskap till arbete och självförsörjning. Aktivitetskravet föreslås innebära att kommunerna blir skyldiga att tillhandahålla aktiviteter för personer som får försörjningsstöd. Syftet med aktivitetskravet är att stärka vägen till arbete för personer som får försörjningsstöd. Målet är att fler ska kunna försörja sig själva. Lagen beräknas träda ikraft den 1 juli 2026 och kommer innebära att den som sökt försörjningsstöd ska vara i aktivitet senast två månader efter ansökan. Insatserna ska föra individen närmare arbetsmarknaden, vara motiverande, öka de språkliga förutsättningarna, vara inriktade på jobbsökande och vara arbetsplatsförlagda inom kommunalförvaltning.

En utredning kring arbetsmarknadsfrågor har genomförts i kommunen. För närvarande pågår en planering av hur en organisation kring arbetsmarknadsfrågor ska se ut.

Förvaltningen har kartlagt vilka kommuninvånare som kan bli aktuella för aktivitetskravet. Samtliga förvaltningar i kommunen har fått i uppdrag att se över sina möjligheter att erbjuda platser inom ramen för aktivitetskravet.

NOVA innebär stöd i förändring och är en förberedelse inför arbetslivsinriktade insatser för personer mellan 18-64 år. Novas uppdrag och inriktning är individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Arbetet inriktas på individens nästa steg mot arbete, utbildning eller en annan försörjning som mål. Deltagande i NOVA innebär socialt sammanhang, gruppverksamhet, individuella coachande samtal, rutiner och struktur. Från 1 januari 2026 har ytterligare en coach anställts till Novas verksamhet. Habo kommun övertar tjänsten som Mullsjö kommun tidigare har haft ansvar för.

Funktionshinderomsorgen har för närvarande ingen brukare inskriven i Nova. Två brukare har avslutat sitt deltagande i Nova på grund av att kraven som ställs upplevts för höga för den enskilde.

Förvaltningen arbetar med aktiviteter för att motverka ofrivillig ensamhet bland äldre kommuninvånare. Aktiviteter som påbörjats är informationsinsatser, gemenskapsfrämjande aktiviteter och uppsökande arbete.

Forum för Arbete och Sysselsättning innebär att arbeta för att kommuninvånare ska ha en meningsfull sysselsättning och rätt försörjning. Kommunens förvaltningar och verksamheter samverkar för att möta individers behov brett inom kommunen och därmed ge största möjliga effekt för målgruppen.

Samverkansformen och arbetsformerna kan förslagsvis användas vid skapande av insatser inom aktivitetskravet, vilket diskuteras i verksamheten.

Ofrivillig ensamhet och isolering är ett folkhälsoproblem. Förvaltningen ordnar med aktiviteter och skapa mötesplatser som syftar till att bidra till gemenskap och stimulans.




Arbetet för att fler kommuninvånare ska ha rätt försörjning och en meningsfull sysselsättning taktar med införandet av nya socialtjänstlagen och det kommande aktivitetskravet.

3.2 Kvalitetsuppföljning

För att säkerställa en god kvalitet i verksamheten ska respektive nämnd identifiera kritiska kvalitetsfaktorer för sina verksamheter. Kvalitetsfaktorerna bevakas och följs upp med hjälp av kvalitetsindikatorer och respektive förvaltningschef ansvarar för att rapportera avvikelser i de kritiska kvalitetsfaktorerna till nämnden. Kritiska kvalitetsfaktorer identifieras inom de fyra olika perspektiven; Målgruppsperspektivet, Verksamhetsperspektivet, Medarbetarperspektivet och Ekonomiperspektivet. Analyser och slutsatser gällande avvikande kvalitet ska följas av åtgärder som behöver vidtas för att tillse att kvalitet uppnås.

3.2.1 Verksamhetsperspektivet

Inom verksamhetsperspektivet ska kvalitet och effektivitet i verksamheten och processerna säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Rätt kompetens	
Kommentar: Av totalt 41 utannonserade tjänster under 2025 har 40 kunnat tillsättas med personer med adekvat utbildning för respektive tjänst. Förvaltningen har inte lyckats rekrytera medarbetare till en tjänst som undersköterska till hemteam. I förvaltningen arbetar i dagsläget 129 tillsvidareanställda undersköterskor och 38 tillsvidareanställda vårdbiträden. 4 medarbetare läser i dagsläget till undersköterska genom äldreomsorgslyftet. Bedömningen är att förvaltningen har en hög andel utbildad personal.	
Kontinuitet	
Kommentar: Under 2025 har 37 personer slutat sin anställning. 14 av dessa har bytt arbetsplats inom kommunen, främst inom socialförvaltningen. 5 medarbetare har gått i pension under året.	
Ändamålsenliga lokaler	
Kommentar:	

Utifrån befolkningsprognos, inflyttning till Habo kommun och utifrån kända behov, är prognosen att behoven av korttidsvistelse för barn och ungdomar, servicebostad och gruppboende enligt LSS samt särskilt boende och dagverksamhet för äldre kommer att öka. Behoven av lokaler är för närvarande tillgodosedda. På kort sikt finns det behov av en ny servicebostad. Förvaltningen ser även behov av fler lokaler för korttidstillsyn enligt LSS för att kunna dela upp verksamheten utifrån de olika behov som finns.


Utifrån befolkningsprognos och inflyttning till Habo kommun är prognosen att behoven av vård och omsorg kommer att öka. De som är i arbetsför ålder ökar inte i motsvarande takt.

För att uppnå kvalitet och skapa trygghet i det stöd som ges, behöver befintliga medarbetare behållas och nya medarbetare med rätt kompetens attraheras. Kommunens förmåga att ta tillvara och utveckla kompetensen hos befintlig personal är väsentlig för att klara personalförsörjningen.

I takt med ökande behov, behöver förvaltningen lokaler för att kunna verkställa beslut. Det krävs en aktiv och pågående planering av lokalbehov för att kunna tillgodose befintliga och kommande behov.

3.2.2 Målgruppsperspektivet

Inom målgruppsperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån medborgarnas perspektiv säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Rättsäkerhet	

Kommentar:





6 beslut har på grund av att kommunen brister inte kunnat verkställas. Dessa beslut har rapporterats till IVO som ej verkställda. 5 av besluten är särskilt boende och beror på platsbrist. 1 beslut är kontaktperson och beror på att kommunen inte har lyckats matcha uppdragstagare.

På korttidsenheten har arbetet med genomförandeplaner prioriterats bort på grund av hög arbetsbelastning.

Beslut om bistånd ska verkställas inom skälig tid. Sedan en tid har samtliga avdelningar vid särskilt boende varit fullbelagda. Förvaltningens prognoser tyder på ett ökat behov av platser på särskilt boende under 2026 och kommande år. Socialnämnden beslutade i januari 2026 att ytterligare en avdelning på särskilt boende ska öppnas för att kunna verkställa beslut.

3.2.3 Medarbetarperspektivet

Inom medarbetarperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån kompetens, medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö säkerställas.


KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Friska medarbetare	
Kommentar: Snittet för långtidssjukfrånvaron är hittills i år 4,7 %. Snittet för korttidssjukfrånvaron är 3,7 %.	
Nöjda medarbetare	
Kommentar: Under hösten 2025 genomfördes medarbetarenkäten i kommunen. Nedan redovisas hur stor andel av medarbetarna i socialförvaltningen som instämmer i följande påståenden: - Mitt arbete känns meningsfullt 90,4% - Min närmsta chef visar förtroende för mig som medarbetare 87,1% - Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete 88,1%	
Hålla avgångssamtal	
Kommentar: När medarbetare slutar sin anställning ska avgångssamtal hållas av närmsta chef alternativt av HR-enheten. Syftet är att ta tillvara på positiva erfarenheter och förbättringspotential samt skicka med tips till en eventuell efterträdare. Det är värdefullt att ta tillvara på erfarenheter från den som slutar sin anställning. Det finns 9 avgångssamtal dokumenterade 2025, vilket innebär 24 % då det är totalt 37 personer som har slutat sin anställning under samma period.	
Handläggningstider	

Kommentar:
Under 2025 har det i totalt 7 ärenden inte fattats beslut inom lagstadgad tid. Det har berott på att det skett ett byte av handläggare under utredningstiden på grund av sjukskrivning samt att det varit svårigheter att få tag på och boka in möten med familjer under utredningstiden.

Engagerade och ansvarstagande medarbetare är en förutsättning för att klara välfärdsuppdraget med god kvalitet. En god arbetsmiljö är nödvändigt för att medarbetare ska vilja arbeta i förvaltningen och ha hälsa. Resultat av medarbetarenkäten 2025 visar att en mycket hög andel av medarbetarna upplever att arbetet är meningsfullt och skulle rekommendera socialförvaltningen som arbetsgivare.

3.2.4 Ekonomiperspektivet

Inom ekonomiperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån god ekonomisk hushållning säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Effektiv resursanvändning	

Kommentar:

Antal övertidstimmar 2025 uppgår till 5 407. Med anledning av nya regler får medarbetare som arbetar deltid övertidsersättning istället för som tidigare mertid för arbetad tid upp till heltid.

Förvaltningen har under 2025 haft en konsultkostnad om 233 000 kronor för att täcka upp för sjukfrånvaro vid biståndsenheten.

Resursspass innebär att en enhet har överskott av arbetstid vid ett visst tillfälle.

Resursspass finns för att möjliggöra heltid för medarbetare och att kunna täcka korttidsfrånvaro utan att behöva använda timvikarier. När resursspassen blir obokade uppstår en kostnad för arbetstid som inte behövts. Förvaltningen har inte lyckats täcka frånvaro med resursspass.

Under 2025 har brukare som är färdigbehandlade på sjukhus inte kunnat tas emot på korttidsenheten på grund av platsbrist. Det har då uppstått kostnader för förvaltningen för utskrivningsklara patienter med cirka 250 000 kronor.

Inom de delar av förvaltningen där medarbetares arbetstid är förlagd över hela dygnet alla dagar på året är effektivitet i bemanning en utmaning. Olika försök har gjorts för att minska behovet av timvikarier samt att fler medarbetare ska utföra resursspass där det behövs. Förvaltningen tar nu ett nytt grepp om heltidsresan för att öka effektiviteten i arbetad tid.