

# Tertialrapport 1 Jan-Apr 2026

## Socialförvaltningen



# Tertialrapport 1 Jan-Apr 2026

*Status: Påbörjad Rapportperiod: 2026-04-30 Organisation: Socialförvaltningen*

# Innehåll

1	Årets verksamhet tertial 1 .....	3
2	Uppföljning av prioriterade mål .....	4
3	God ekonomi .....	6
3.1	Driftsuppföljning (tkr) .....	6
3.2	Investeringsuppföljning (tkr) .....	7
4	Medarbetarkapital.....	9
4.1	Sjukfrånvaro.....	9
4.2	Personalomsättning .....	9
4.3	Personalsammansättning.....	10
4.4	Tidsanvändning.....	10
5	Fortsatt verksamhet .....	12

# 1 Årets verksamhet tertial 1

Aktivitetskravet som börjar gälla den 1 juli 2026 innebär en skyldighet för kommuner att tillhandahålla aktiviteter för personer som får försörjningsstöd och ett krav på dessa att delta i aktiviteter. Aktiviteterna ska bidra till att öka den enskildes förmåga att ta ett arbete, öka den enskildes språkliga förutsättningar, förbättra den enskildes förutsättningar att söka arbete eller bestå av arbetsplatsförlagda aktiviteter. Deltagandet ska anpassas efter den enskildes förmåga. I förvaltningen pågår ett arbete med att informera om kommunens skyldighet att tillhandahålla aktiviteter. Inventering av arbetsplatsers kapacitet att ta emot kommuninvånare som omfattas av aktivitetsplikten pågår.

Lärprocess Framtidens socialtjänst är ett nationellt initiativ som stödjer kommunernas ledningsfunktioner att driva förändring i linje med den nya socialtjänstlagen genom gemensamt lärande och erfarenhetsutbyte. Från Habo kommun deltar socialnämndens ordförande och förste vice ordförande samt övergripande funktioner från socialförvaltningen. Lärprocessen handlar om att skatta läget, fatta läget och förändra läget för att få en hållbar och effektiv socialtjänst.

## 2 Uppföljning av prioriterade mål

Nämnden har i sin verksamhetsplan beslutat om prioriterade mål inom ramen för sitt grunduppdrag. De prioriterade målen anger vad nämnden vill uppnå under verksamhetsåret för att utveckla och förbättra sin verksamhet.

### Öka förmågan att behålla och rekrytera medarbetare

---

#### Trend

---

→

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.

Under tertial 1 2026 har förvaltningen arbetat med att ta fram aktiviteter som ska leda till en förflyttning för målet. På temat hållbart arbetsliv ska aktiviteterna bidra till att medarbetare känner välbefinnande och balans i livet. Aktiviteter som har påbörjats och som planeras att påbörjas är översyn av scheman till exempel att införa helgtjänster, vilket innebär att endast arbeta helger, möjliggöra distansarbete, rimlig arbetsbelastning genom uppföljning av flexitid. En genomförd men ännu inte utvärderad aktivitet är tyst personalrum för medarbetare på Kärrsgården.

På temat meningsfullt arbete ska medarbetaren uppleva att kompetensen tas tillvara och att medarbetaren ges goda förutsättningar att utföra sitt arbete samt ges möjlighet att utvecklas i sitt arbete. Aktiviteter som påbörjats eller som planeras att påbörjas är arbetsrotation, vilket innebär möjlighet att byta arbetsplats inom verksamhetsområdet. Användning av AI-verktyg för transkribering av tal till skrift. Differentiering av arbetsuppgifter är en aktivitet som innebär att användning av fler kompetenser ses över.

Det går ännu inte att bedöma om det skett en förflyttning i målet.

### Utveckla förebyggande tidiga insatser för ökad självständighet

---

#### Trend

---

→

Vi ska ställa om till en hållbar och effektiv välfärd. Det är väsentligt för att främja självständighet och minska behovet av omfattande insatser. Genom att tillgängliggöra tidiga insatser löses problem som annars kan utvecklas till mer komplexa och omfattande behov. Tidiga förebyggande insatser måste för att bli effektiva vara kunskapsbaserade och ske i samverkan för invånarens bästa.

Det finns i socialnämndens verksamheter ett identifierat behov av att lära sig mer om förvaltningens och andra huvudmäns verksamheter och skapa strukturer för att främja samverkan för att kunna underlätta för varandra i syfte att göra det bättre för dem vi är till för. Vi behöver lättillgänglig information att sprida till invånare, andra aktörer och inom förvaltningen.

Under tertial 1 2026 har förvaltningen arbetat med att ta fram aktiviteter som ska leda till en förflyttning för målet. På temat kunskapsbaserade insatser är en av de planerade aktiviteterna utvidgat användande av nationella kvalitetsregister för att tidigt identifiera risker så att behov av stöd kan förebyggas. Hälsan spelar roll är en kunskapsbaserad metod som används inom funktionshinderomsorgen. Genom att strukturerat fokusera på hälsa, delaktighet och brukarens egna resurser skapas förutsättningar för ökad självständighet och ett mer hållbart stöd över tid.

På temat lätt tillgänglig deltog medarbetare i förvaltningen vid Kärrslördag 2026, vilket är en gemensam marknadsdag på Stora Kärr i Habo.

Det går ännu inte att bedöma om det skett en förflyttning i målet.

## 3 God ekonomi

Det ekonomiska utfallet och prognosen redovisas här uppdelat på drift och investering. Uppföljningen av driften redovisas per verksamhet. När det gäller investeringarna redovisas totalen för förvaltningen/nämnden. I kommentarerna beskrivs de väsentliga avvikelserna.

### 3.1 Driftsuppföljning (tkr)

Verksamhet/enhet	Budget helår	Utfall tom april	Prognos helår	Avvikelse Budget- Prognos
Politisk verksamhet	679	188	679	-
Socialförvaltningen gemensam	14 345	4 283	12 519	1 826
Övergripande ÄO o FO samt hälso- och sjukvård	46 233	15 277	45 883	350
Äldreomsorg	111 584	38 273	120 286	-8 702
Funktionshinderomsorg	61 204	21 902	68 121	-6 917
Individ- och familjeomsorg	42 512	14 447	42 085	427
<b>Total</b>	<b>276 557</b>	<b>94 370</b>	<b>289 573</b>	<b>-13 016</b>

#### 3.1.1 Kommentar till driftsuppföljning

##### Politisk verksamhet

Nämnden plus Rådet för pensionärer och funktionshindrade i nivå med budget.

##### Förvaltningsgemensamt

Lägre kostnader för personal än budgeterat främst p g a vakanser. Vissa delar av tjänster finansieras av statsbidrag

Övergripande äldre- och funktionshinderomsorg och hälso- och sjukvårdI dagsläget visar övergripande verksamhet och hälso- och sjukvården ett överskott med 350 tkr. Det är lägre kostnader för personal än vad som är budgeterat som står för överskottet.

##### Äldreomsorg

Hemtjänstens utförarenhet prognostiserar ett underskott i förhållande till budget på ca 3,0 mnkr. För hemtjänstens beställarenhet beräknas underskottet bli 1,4 mnkr till följd av högre efterfrågan än budgeterat. Även nattorganisationen kommer visa ett underskott

på 1,0 mnkr då den från hösten 2025 utökats med en tjänst per natt på grund av ökad arbetsbelastning. Även inom särskilt boende visar köp av egna platser ett underskott på 700 tkr. Avdelningen Linden beräknas öppna den 1 maj med 5 platser till en beräknad kostnad på 2,3 mnkr. Hemteam visar ett visst överskott. Det strukturella budgetunderskottet kommer vara ca 6,0 mnkr.

Det pågår en genomlysning av äldreomsorgen som utförs av Ensolution som kallas KPB (kostnad per brukare). I dagsläget vet inte Socialförvaltningen vilka ekonomiska effekter den här genomlysningen kommer ge utan avvaktar det resultat som kommer presenteras under slutet av maj.

### **Funktionshinderomsorg**

Det prognostiseras ett underskott för ”Bostad med särskild service för vuxna” och det beräknas bli 6,3 mkr för 2026. Det är externa placeringar som förväntas kvarstå under 2026 för vilka det inte finns tillräcklig täckning i budgeten. Två av dessa placerades hösten 2025. Det finns även kostnader för köpt korttidvistelse som det saknas budget för och beräknas avvika med 250 tkr. Även på Ringvägen beräknas ett viss underskott mot budget på 200 tkr som härrör de första månaderna för att sedan komma i balans personalmässigt. På barnboende Malmgatan beräknas ett visst överskott på 300 tkr som är en förbättring sedan föregående prognos. Det köps fritids från skolan som blir en merkostnad för förvaltningen på motsvarande 775 tkr.

### **\*\*Individ- och familjeomsorg \*\***

Institutionsvård för barn och unga beräknas redovisa ett budgetunderskott på 2,8 mnkr, detta är en försämring vilket beror på en ny sis-placering. Däremot visar externa placeringar vuxna ett överskott med 0,8 mnkr vilket också är en försämring på grund av en ytterligare placering under en period. Det prognostiseras även lägre personalkostnader på grund av vissa vakanser. Totalt beräknas enheten visa ett budgetöverskott på 427 tkr för helår 2026

## **3.2 Investeringsuppföljning (tkr)**

<b>Verksamhet/enhet</b>	<b>Budget helår</b>	<b>Utfall tom april</b>	<b>Prognos helår</b>	<b>Avvikelse Budget- Prognos</b>
Socialförvaltningen	2 929	90	2 929	-



### 3.2.1 Kommentar till investeringsuppföljning

I budgeten ingår 1 349 tkr som reserverats från 2025. I övrigt ligger ingen förväntad avvikelse mot budget.

## 4 Medarbetarkapital

Habo kommun har tagit fram ett antal nyckeltal inom området medarbetarkapital som bedöms viktiga att följa upp regelbundet. Dessa nyckeltal analyseras i fyra områden; *sjukfrånvaro*, *personalomsättning*, *personalsammansättning* och *tidsanvändning*. Samtliga nyckeltal redovisas ackumulerade från årets början till och med månaden före rapporteringsmånaden, pga eftersläpning i löneuppgifter. (Dvs för tertial 1 redovisas nyckeltal för perioden jan-mars).

### 4.1 Sjukfrånvaro

	Sjukfrv 1- 14 % ack Jan - Mar 2026	Sjukfrv 15+ % ack Jan - Mar 2026
Alla åldrar	5.1%	4.2%

Den totala sjukfrånvaron har minskat jämfört med föregående år, främst genom minskad långtidssjukfrånvaro, vilket tyder på att det systematiska arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet ger effekt. Samtidigt kvarstår utmaningar inom korttidssjukfrånvaron, särskilt bland yngre och äldre medarbetare. Flera verksamheter beskriver svårigheter att komma till rätta med upprepad korttidsfrånvaro trots genomförda insatser och dialoger. Detta påverkar kontinuitet och bemanningsstabilitet inom verksamheten.

### 4.2 Personalomsättning

	2025	2026
Externa avgångar	-10	-11
Omsättning externt (%)	3.13%	3.37%

Socialförvaltningen visar fortsatt utmaningar kopplade till sjukfrånvaro, bemanning och kompetensförsörjning, samtidigt som flera indikatorer visar på en stabilisering och positiva förflyttningar inom verksamheten. Personalomsättningen inom socialförvaltningen är fortsatt relativt låg och stabil jämfört med föregående år. Under perioden har något fler medarbetare avslutat sina anställningar, men inga större avvikelser eller särskilt utsatta verksamheter kan identifieras. Den låga personalomsättningen bedöms bidra positivt till kontinuitet, kompetensbevarande och stabilitet i verksamheten.

Förvaltningen arbetar aktivt med uppföljning, rehabilitering och främjande insatser i samverkan mellan chef, HR och medarbetare. Arbetet med friskfaktorer och hållbara arbetsplatser har påbörjats inom flera verksamheter. Samtidigt kvarstår behovet av ett fortsatt aktivt arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare och säkerställa långsiktig kompetensförsörjning.

### 4.3 Personalsammansättning

	2023	2024	2025	2026
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	299	316	326	334
Antal visstidsanställda månadsavlönade	23	25	28	21

	Antal årsarbetare enl. ÖK	Genomsn. syss.grad, (%)
Tillsvidare	319.3	95.61%

Antalet tillsvidareanställningar har ökat samtidigt som antalet visstidsanställningar har minskat jämfört med föregående år. Förändringarna är mindre och fördelade över flera verksamheter, vilket tyder på en successiv förstärkning av grundbemanningen snarare än större organisationsförändringar. Även den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat något, vilket bidrar till ökad kontinuitet och stabilitet i verksamheten. Sammantaget bedöms utvecklingen vara positiv utifrån målsättningen om hållbara bemanningslösningar och minskat beroende av tillfälliga anställningar.

### 4.4 Tidsanvändning

	Timmar Jan - Mar 2025	Timmar Jan - Mar 2026
A ARBETAD TID	134 948.6	140 423.4
5 ÖVERTID	1 565.2	1 309.0
B FRÅNVARO	37 419.2	35 946.8
	2025	2026

Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade, andel (%)	82.5%	81.6%
Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade, andel (%)	7.8%	7.2%
Arbetad tid utförd av visstidsanställda timavlönade, andel (%)	9.6%	11.2%

Den arbetade tiden har ökat jämfört med föregående år, vilket främst förklaras av fler medarbetare och verksamheternas bemanningsbehov. Samtidigt har användningen av timvikarier ökat, vilket visar att verksamheten fortsatt påverkas av frånvaro och utmaningar i bemanningsplaneringen. Vissa verksamheter har fortsatt höga nivåer av både kort- och långtidssjukfrånvaro, vilket innebär en ökad sårbarhet i bemanningen och ett större behov av vikarietillsättning.

Svårigheter att rekrytera vikarier inom vissa verksamheter medför att ordinarie medarbetare i högre grad behöver täcka upp vid frånvaro. Den totala frånvaron har ökat något, även om sjukfrånvaron minskat. Ökningen återfinns främst inom semester, vård av barn och övrig ledighet. Positivt är att overtid har minskat jämfört med föregående år, vilket kan indikera en förbättrad planering och uppföljning av arbetstiden. Samtidigt kvarstår behovet av fortsatt arbete för att skapa långsiktigt hållbara scheman och minska verksamheternas sårbarhet vid frånvaro.

## 5 Fortsatt verksamhet

Arbetet med omställningen utifrån den nya socialtjänstlagen fortsätter under 2026. Fokus ligger på att successivt utveckla verksamhetens arbetssätt i linje med lagstiftningens intentioner om en mer förebyggande, tillgänglig och kunskapsbaserad socialtjänst. Arbetet omfattar såväl utveckling av interna processer som förstärkt samverkan och tidiga insatser.

Socialförvaltningen deltar fortsatt i lärprocessen för socialtjänstens omställning tillsammans med andra kommuner och aktörer. Arbetet syftar till att stärka organisationens kapacitet i omställningen genom erfarenhetsutbyte, gemensamt lärande och utveckling av hållbara arbetssätt och strukturer.

Samverkan med barn- och utbildningsförvaltningen samt kultur- och fritidsförvaltningen fortsätter att utvecklas inom ramen för omställningsarbetet. Särskilt fokus riktas mot tidiga och förebyggande insatser för barn och unga samt utveckling av gemensamma arbetssätt för att stärka invånarnas möjligheter till stöd i ett tidigt skede.

Parallellt fortsätter arbetet för att nå en ekonomi i balans. Förvaltningen arbetar löpande med uppföljning av ekonomiskt utfall, analys av kostnadsutveckling samt genomförande av åtgärder för en långsiktigt hållbar ekonomi. Arbetet omfattar såväl effektivisering av processer som prioritering och anpassning av verksamheten utifrån tillgängliga resurser och identifierade behov. Målsättningen är att skapa ekonomiska förutsättningar för att bedriva verksamhet med god kvalitet och långsiktig hållbarhet.