Tertialrapport 2 Jan-Aug

Socialförvaltningen



HABO KOMMUN

Innehåll

1 Årets verksamhet 2
2 Uppföljning av prioriterade mål 3
3 God ekonomi 5
3.1 Driftsuppföljning (tkr) 5
3.2 Investeringsuppföljning (tkr) 6
4 Medarbetarkapital 7
4.1 Sjukfrånvaro 7
4.2 Personalomsättning 8
4.3 Personalsammansättning 8
4.4 Tidsanvändning 9
5 Agenda 2030 utifrån grunduppdraget 10
6 Fortsatt verksamhet 12

1 Årets verksamhet

Förflyttningen till en hållbar och effektiv socialtjänst sker främst inom ramen för nämndens målarbete och genom att skapa ekonomiskt utrymme för framtida behov inom befintlig ekonomisk ram. När samma mängd resurser ska räcka till ökade behov av vård och omsorg behöver insatser och utförandet av insatserna förändras. Arbetet innebär en successiv förflyttning mot en mer förebyggande, lätt tillgänglig och kunskapsbaserad socialtjänst. Förvaltningen arbetar med att utveckla former för tidiga insatser och insatser utan individuell behovsprövning samt med att stärka samverkan både inom kommunen och med andra aktörer. Arbetet är långsiktigt och innebär att såväl arbetssätt som organisation och resursanvändning behöver utvecklas. Arbetet sker praktiskt genom att genomföra aktiviteter för att uppfylla nämndens mål samt åtgärder för att sänka nettokostnaden inom äldreomsorgen.

Aktivitetskravet inom försörjningsstöd började gälla den 1 juli 2026 och innebär en skyldighet för kommuner att tillhandahålla aktiviteter för personer som blivit beviljade försörjningsstöd i tre månader och ett krav på dem 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. I förvaltningen pågår ett arbete med att förbereda verkställande av aktiviteter för dessa personer samt organisering av medarbetare och sökande av lämpliga lokaler för verksamheten.

Feriepraktiken 2026 har varit en mycket uppskattad och framgångsrik insats som har erbjudit ungdomar en meningsfull sysselsättning under sommaren samtidigt som de fått värdefull arbetslivserfarenhet och en första kontakt med arbetsmarknaden. Genom feriepraktiken har ungdomar fått möjlighet att prova på arbete inom vård och omsorg samtidigt som verksamheterna fått möjlighet att introducera framtida medarbetare till yrket. Flera ungdomar har efter avslutad feriepraktik erbjudits timanställning inom äldreomsorgen, vilket visar att feriepraktiken kan vara en viktig rekryteringsväg som bidrar till kommunens långsiktiga kompetensförsörjning.

Från och med 1 juli finns en lagstadgad skyldighet för kommuner att tillhandahålla funktionen Medicinskt ansvarig för rehabilitering, MAR. Organisationen för medicinskt ansvar har stärkts genom avtalssamverkan med Mullsjö kommun avseende MAR. Funktionen införs under hösten med Habo kommun som anställande kommun.

I förvaltningen pågår arbete med kompetensförsörjning och arbetsmiljö. Sjukfrånvaro, rehabilitering, friskfaktorer och ett hållbart arbetsliv är prioriterade områden. Parallellt pågår ett arbete med att säkerställa den kompetens som krävs för att möta förändrade krav och framtida behov inom socialnämndens verksamheter.

I augusti avslutade den privata utföraren av hemtjänst sitt uppdrag i Habo kommun. Detta innebär att Habo kommuns hemtjänst för närvarande är ensam utförare.

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 2026 har förvaltningen fortsatt arbetat med aktiviteter som ska leda till en förflyttning för målet.

Förändrade arbetssätt

I förvaltningen pågår ett införande av AI-verktygen MIA och SAM. SAM hjälper till att transkribera och sammanfatta samtal automatiskt, så att socialsekreteraren kan fokusera fullt ut på mötet med brukaren. Handläggaren granskar alltid texten och har fortsatt ansvar för det slutliga innehållet, vilket säkrar både kvalitet och professionellt omdöme. MIA används av utförare som talar in anteckningar på svenska och andra språk som omvandlas till journalanteckning.

Ta vara på kompetens

Kompetensstegen ger medarbetare möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll genom utbildning, ökat ansvar och mer kvalificerade arbetsuppgifter. Kompetensstegen består av fyra nivåer. I kompetensstegen ingår en beskrivning av vad som förväntas av respektive kompetensnivå där alla medarbetare inom äldreomsorg har arbetsuppgifter i första nivån och därefter läggs fler arbetsuppgifter till för varje kompetensnivå. Förväntad effekt är att kompetensstegen ska göra det möjligt att utvecklas och ta nästa steg i yrket utan att behöva lämna Habo kommun.

Yrkesresan är ett strukturerat arbetssätt för introduktion och långsiktig kompetensutveckling för medarbetare inom socialtjänsten. Yrkesresan förmedlar bästa tillgängliga kunskap genom ett lärande som kombinerar en digital lärmiljö med kurstillfällen som anordnas regionalt. Yrkesresan pågår inom funktionshinderomsorgen och har en positiv effekt. Inom äldreomsorgen planeras genomförande av yrkesresan med start hösten 2027.

Hållbart arbetsliv

Inom hållbart arbetsliv ska aktiviteterna bidra till att medarbetare känner välbefinnande och balans i livet. Arbete som har påbörjats är att inom hemtjänsten skapa helgtjänster, vilket innebär att arbetstiden förläggs från fredag till måndag. I syfte att öka frisknärvaron har hemtjänsten prövat att fördela arbetstiden till längre arbetsdagar och en extra ledig dag per månad. Utfallet visade dock att frisknärvaron inte ökade.

Bedömningen är att arbetet med att uppfylla målet går framåt.

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 går det att lösa 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.

Socialtjänsten ska arbeta mer kunskapsbaserat. Vi behöver öka kunskapen om kommuninvånares behov och öka kunskapen inom förvaltningen om vilket stöd och vilka insatser som finns att ta del av för kommuninvånaren. Förvaltningen behöver arbeta mer aktivt med detta för att öka måluppfyllelsen.

Inom funktionshinderomsorgen pågår ett arbete för ökad självständighet och ett mer hållbart stöd över tid. I modellen Hälsan spelar roll arbetar vi med ett strukturerat fokus på hälsa, delaktighet och individens egna resurser. Vi arbetar också med att informera och möjliggöra och öka deltagande i kommunens ordinarie kultur- och fritidsutbud.

Bedömningen är att arbetet med att uppfylla målet går framåt.

3 God ekonomi

Det ekonomiska utfallet och prognosen redovisas uppdelat på drift och investering. Uppföljningen av driften redovisas per verksamhet medan investeringarna redovisas totalt för förvaltningen/nämnden. I kommentarerna beskrivs de väsentliga avvikelserna.

3.1 Driftsuppföljning (tkr)

Verksamhet/enhet	Budget helår	Utfall tom augusti	Prognos helår	Avvikelse Budget-Prognos
Politisk verksamhet	679	400	679	-
Socialförvaltningen gemensam	14 345	8 189	12 309	2 036
Övergripande ÄO o FO samt hälso- och sjukvård	44 307	29 455	43 457	850
Äldreomsorg	111 585	78 864	119 526	-7 941
Funktionshinderomsorg	63 130	45 338	67 525	-4 395
Individ- och familjeomsorg	42 511	30 605	46 604	-4 093
Total	**276 557**	**192 851**	**290 100**	**-13 543**

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 sjukvård I dagsläget visar övergripande verksamhet och hälso- och sjukvården ett överskott med 850 tkr. Det är lägre kostnader för personal än vad som är budgeterat som står för viss del av överskottet. Det beror även på ett statsbidrag från tidigare år som tillfallit hälso- och sjukvården.

Äldreomsorg

Hemtjänstens utförarenhet prognostiserar ett underskott i förhållande till budget på ca 3,5 mnkr. För hemtjänstens beställarenhet beräknas underskottet bli 1,0 mnkr till följd

av högre efterfrågan än budgeterat, detta är något bättre då timmarna minskat något i hemtjänsten. Även nattorganisationen kommer visa ett underskott på 0,5 mnkr då den från hösten 2025 utökats med en tjänst per natt på grund av ökad arbetsbelastning. Prognosen är förbättrad och det beror på att kostnaderna nu är i nivå med budget. Även inom särskilt boende visar köp av egna platser ett underskott på 1,5 mnkr. Avdelningen Linden beräknas öppna den 1 maj med 5 platser till en beräknad kostnad på 2,3 mnkr. Hemteam visar ett visst överskott.

Funktionshinderomsorg

Det prognostiseras ett underskott för ”Bostad med särskild service för vuxna” och det beräknas bli 4,5 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 korttidsvistelse som det saknas budget för och beräknas avvika med 250 tkr. Även på Ringvägen beräknas ett viss underskott mot budget på 600 tkr som härrör de första halvåret för att sedan komma i balans personalmässigt. På barnboendet Malmgatan beräknas ett visst överskott på 500 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 5,5 mnkr, detta är en försämring vilket beror på 2 nya placeringar och en förlängning av en pågående sis-placering. Däremot visar externa placeringar vuxna ett överskott med 0,6 mnkr vilket är en liten förbättring. Inom det området förbättras prognosen även av ett statsbidrag för aktivitetsstöd men samtidigt så försämras intäkterna mot budget från migrationsverket och det påverkar prognosen negativt med 0,5 mnkr . Det prognostiseras även lägre personalkostnader på grund av vissa vakanser. Totalt beräknas individ och familjeomsorgen visa ett budgetunderskott på ca 4,1 mnkr för helår 2026 vilket är en försämring mot den föregående prognosen.

3.2 Investeringsuppföljning (tkr)

Verksamhet/enhet	Budget helår	Utfall tom augusti	Prognos helår	Avvikelse Budget-Prognos
Socialförvaltningen	2 929	803	2 429	500

3.2.1 Kommentar till investeringsuppföljning

Investeringsutfallet på helår beräknas visa ett överskott mot budget på 500 tkr

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 - Jul 2026	Sjukfrv 15+ % ack Jan - Jul 2026
Alla åldrar	4.0%	4.4%

Den totala sjukfrånvaron inom socialförvaltningen har minskat med 0,3 procentenheter jämfört med motsvarande period föregående år och uppgår till 8,4 procent. Utvecklingen skiljer sig dock mellan kort- och långtidssjukfrånvaro. Den korta sjukfrånvaron har ökat med 0,3 procentenheter medan den långa sjukfrånvaron har minskat med 0,6 procentenheter.

Korttidssjukfrånvaron är högst bland medarbetare 50 år och äldre, 4,9 procent, följt av gruppen 29 år och yngre med 4,3 procent. Lägst är den i åldersgruppen 30–49 år, 3,2 procent. Jämfört med föregående år har korttidssjukfrånvaron ökat i grupperna 30–49 år och 50 år och äldre, medan den är oförändrad bland medarbetare 29 år och yngre.

Den långa sjukfrånvaron har däremot minskat bland medarbetare 30 år och äldre. Störst minskning finns i gruppen 50 år och äldre, där sjukfrånvaron minskat med 1,3 procentenheter till 5,2 procent. Bland medarbetare 29 år och yngre har den långa sjukfrånvaron däremot ökat till 3,9 procent. Den långa sjukfrånvaron bedöms huvudsakligen inte vara arbetsrelaterad.

Verksamheterna bedöms ha god kontroll över längre sjukskrivningar och arbetar aktivt med rehabilitering och främjande insatser. Flera enheter har också påbörjat arbete med friskfaktorer genom Sunt arbetslivs verktyg Friskfaktorkulturen. Den tydligaste utmaningen är den återkommande korttidssjukfrånvaron. Flera chefer beskriver svårigheter att åstadkomma en varaktig förändring trots samtal och andra insatser. Den fortsatta utvecklingen behöver därför följas på verksamhets- och enhetsnivå, med särskilt fokus på arbetsmiljö, upprepad korttidsfrånvaro samt de verksamheter och yrkesgrupper där frånvaron är högst.

4.2 Personalomsättning

	2025	2026
Externa avgångar	-21	-27
Omsättning externt (%)	6.65%	8.50%

Externa avgångar hittills i år är fler än helåret 2025?

4.3 Personalsammansättning

	2023	2024	2025	2026
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	304	318	325	338
Antal visstidsanställda månadsavlönade	24	27	34	21

	Antal årsarbetare enl. ÖK	Genomsn. syss.grad, (%)
Tillsvidare	323.7	95.76%

Antalet tillsvidareanställningar har ökat med 13 jämfört med 2025 samtidigt som antalet visstidsanställningar har minskat med 13. Den största ökningen av tillsvidareanställda finns inom hemtjänsten och förklaras av ett ökat brukarbehov. I övriga verksamheter är förändringarna mindre.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden bland tillsvidareanställda har ökat med 0,37 procentenheter och uppgår till 95,76 procent. Antalet årsarbetare har samtidigt ökat med 13,7 till totalt 323,7 årsarbetare.

Utvecklingen visar en förskjutning mot fler tillsvidareanställningar och färre visstidsanställningar, vilket är positivt ur ett kontinuitets- och kompetensförsörjningsperspektiv. Den höga och något ökande genomsnittliga sysselsättningsgraden innebär samtidigt att en stor del av den ordinarie personalresursen redan arbetar nära heltid. Ökningen av antalet årsarbetare behöver särskilt följas i relation till verksamheternas volymutveckling och ekonomiska förutsättningar.

4.4 Tidsanvändning

	Timmar Jan - Jul 2025	Timmar Jan - Jul 2026
A ARBETAD TID	311 922.0	318 951.1
5 ÖVERTID	3 341.6	2 698.1
B FRÅNVARO	108 096.6	109 542.9

	2025	2026
Arbetad tid utförd av tillsvidareanställda månadsavlönade, andel (%)	78.2%	78.6%
Arbetad tid utförd av visstidsanställda månadsavlönade, andel (%)	8.4%	7.0%
Arbetad tid utförd av visstidsanställda timavlönade, andel (%)	13.4%	14.4%

Den arbetade tiden är drygt 7 000 timmar högre 2026 än motsvarande period 2025. Ökningen sammanhänger bland annat med att antalet medarbetare har ökat. Orsaken till ökningen av medarbetare är ett ökat behov av stöd bland framför allt bland äldre personer.

Timvikariernas arbetade tid har ökat med drygt 4 200 timmar. Timvikarier svarar nu för 14,4 procent av den arbetade tiden, vilket är en ökning med 1,0 procentenhet. Tillsvidareanställdas andel har ökat till 78,6 procent medan visstidsanställdas andel har minskat till 7,0 procent.

Den totala frånvaron är knappt 1 500 timmar högre än föregående år. Sjukfrånvaro och föräldraledighet har minskat medan vård av barn, semester och övrig frånvaro, exempelvis tjänst- och studieledighet, har ökat. Samtidigt har övertiden minskat med cirka 650 timmar. I vissa verksamheter kvarstår svårigheter att hitta vikarier, vilket medför att ordinarie medarbetare behöver arbeta mer.

Tidsanvändningen visar en ökad total bemanning men också ett ökat beroende av timvikarier. Att övertiden samtidigt minskar är positivt och kan tyda på att timvikarier i större utsträckning används för att täcka frånvaro och bemanningsbehov i stället för övertid hos ordinarie personal. Den ökade användningen av timvikarier behöver dock analyseras vidare utifrån kontinuitet, kvalitet och ekonomi. Särskilt relevant är att följa vilka verksamheter som står för ökningen och i vilken utsträckning användningen beror på ökad verksamhetsvolym, frånvaro eller svårigheter att planera och matcha ordinarie bemanning mot behovet.

5 Agenda 2030 utifrån grunduppdraget

Kommunen har ett långsiktigt ansvar att främja en hållbar samhällsutveckling och skapa goda livsvillkor för alla invånare. Detta ansvar omfattar både de globala målen i Agenda 2030 och ett aktivt arbete för att säkerställa en hållbar och hälsosam miljö på lokal nivå.

Nämnden har identifierat att grunduppdraget relaterar till följande mål inom Agenda 2030:

Hållbarhetsmål - Agenda 2030
1 - Ingen fattigdom
3 - God hälsa och välbefinnande
5 - Jämställdhet
10 - Minskad ojämlikhet
16 - Fredliga och inkluderande samhällen

För vart och ett av målen har förvaltningen tagit fram aktiviteter som ryms inom grunduppdraget och som ger effekt på kommunens gemensamma hållbarhetsarbete inom Agenda 2030.

Aktivitet	**Status**	**Färdiggrad**
1 - Ingen fattigdom		
Stöd till försörjning		
Budget- och skuldrådgivning		
3 - God hälsa och välbefinnande		
Gruppaktiviteter för anhöriga		
Stödsamtal till anhöriga		
NPF-caféer		
COPE-träffar		
Tvärprofessionellt våldsteam		
10 - Minskad ojämlikhet		
Tillgänglig i kommunikation		
16 - Fredliga och inkluderande samhällen		
Tvärproffesionellt våldsteam		
Skyddsbedömning		
Barnahus		
Säkerhetsplanering och skyddsåtgärder för barn		

Resurscentrum för hedersproblematik

Socialnämndens grunduppdrag som är lagstiftat innehåller krav som överensstämmer med de globala hållbarhetsmålen. Förvaltningens tolkning av arbetet med de sociala hållbarhetsmålen inom Agenda 2030 är att uppfylla lagstiftarens krav på god kvalitet inom vård och omsorg. Kvalitet säkerställs genom systematiskt kvalitetsarbete där händelse-och avvikelseanalys, egenkontroll och förbättringsarbete är grundpelarna.

6 Fortsatt verksamhet

Förvaltningen behöver skapa en tydligare bild av sina nuvarande förutsättningar, styrkor, utmaningar och utvecklingsområden för att kunna prioritera rätt insatser och forma en långsiktigt hållbar utveckling av socialtjänsten. En del i detta arbete är att förstärka det systematiska kvalitetsarbetet så att brister och risker tidigt kan identifieras och att socialnämnd och förvaltningsledning får bättre analyser om vad som fungerar väl och vad som behöver utvecklas för att underlätta prioritering av resurser och nämndens målarbete. Ett förbättringsarbete som pågår är införande av en kvalitetsmodul som ska underlätta genomförandet av riskanalys och uppföljning av egenkontroller. Utfallet av detta kommer att vara en del av kvalitetsuppföljningen som löpande redovisas för nämnden, vilket gör att nämnden i större omfattning får kännedom om och kan agera på brister i kvalitet.

Förvaltningen behöver metodiskt och kontinuerligt ta tillvara på resultat från externa granskningar, tillsyn och utredningar för att stärka kunskapsunderlaget kring verksamhetens förutsättningar och utvecklingsbehov.

Den demografiska utvecklingen innebär samtidigt behov av ett mer långsiktigt perspektiv på äldreomsorgen. Under hösten fortsätter arbetet med att analysera framtida behov av särskilt boende, hemtjänst och andra stödformer. Förebyggande insatser och nya arbetssätt behöver utvecklas parallellt med planeringen av framtida kapacitet. Inom kort kommer en fördjupad analys genomföras av orsaker till de höga kostnaderna av utförandet av särskilt boende samt att andelen äldre som blir beviljade hemtjänst är högre än i andra kommuner.

Inom funktionshinderområdet fortsätter arbetet med att följa behovsutveckling, kvalitet och tillgång till ändamålsenliga boendeformer. Även inom individ- och familjeomsorgen fortsätter utvecklingsarbetet med tidiga insatser, barn och unga samt förberedelser inför förändrade krav inom ekonomiskt bistånd. Det brottsförebyggande arbetet och samverkan kring barn och unga är fortsatt prioriterade områden.

Inom den kommunala hälso- och sjukvården fortsätter arbetet med att stärka kvalitet, patientsäkerhet och rehabilitering vilket delvis sker genom att utveckla den för kommunen nya funktionen Medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR), vilken är en lagstadgad tjänst från och med den 1 juli 2026.

Sammantaget behöver förvaltningen under årets återstående månader balansera flera perspektiv: att säkerställa kvalitet och rättssäkerhet i dagens verksamhet, genomföra åtgärder för en ekonomi i balans och samtidigt fortsätta den långsiktiga omställningen av socialtjänsten. Inriktningen är att använda resurserna allt mer förebyggande och träffsäkert och därigenom skapa förutsättningar för en socialtjänst som är hållbar över tid och bättre rustad för framtidens behov.