

# Besparing och risk och konsekvens 2019

Avdelningschef: Sonny Dahl / Avdelning kvarboende

| <b>Åtgärd</b>   |   |
|---|---|
| Till alla 43 budgetansvariga med personalbudget riktas ett sparkrav om 1,2 procent av personalkostnaderna |   |
| Åtgärder som vidtas:  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Avdelningen har under 2018 haft s.k. "torsdagsutbildningar". Detta var en timmas utbildning i ämnesblock om fem veckor, vilka återkom regelbundet under året. Alla medarbetare har genomgått respektive block. Dessa utbildningar läggs ner under 2019.</li><li>• Fortbildning genom ombudsstrukturen har inneburit att ombud regelbundet (2-3 ggr/år) träffat huvudansvariga inom respektive område (demens, hygien, förflyttning, anhörigstöd m.m.). Dessa träffar läggs ner under 2019.</li><li>• Två hemtjänstenheter analyserar och kopierar (benchmarking) den ekonomiska strukturen på en annan hemtjänstenhet, som har god kontroll på ekonomin, för att förbättra sina ekonomiska resultat 2019.</li><li>• I Time Care utöka mer till 6 veckors schemaperioder. Det skapar större möjlighet till följsamhet gällande hemtjänsttimmar.</li><li>• Restriktivitet med övertid har alltid funnits men kommer att öka ytterligare.</li><li>• Minska ner på mötestider där så är möjligt.</li><li>• Analysera vid behov av timvikarie ifall alla timmarna i ordinarie pass behöver ersättas fullt ut.</li><li>• Se över underscheman och analysera om det finns luckor som kan tryckas ihop.</li><li>• Gällande Nattpatrull kommer verksamheten att effektiviseras så att man klarar verksamheten med 7 personer istället för 8 och till och med "nollvicka" om möjligheter finns att inte sätta in den 7:e personen. Detta genom bl.a. minskad övertid, fler kör "singelbilar", effektivare schemaläggning och införa fler natttillsyner via kameror. Personalen i Nattpatrullen kommer även flytta till Hagagården för minskad restid.</li></ul> |
| Risker och konsekvenser för verksamheten  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Att personal upplever ökad stress då verksamheten "slimmas"</li><li>• Att NMI:n minskar vid undersökning av den psykosociala arbetsmiljön.</li><li>• Att avvikelser och tillbud ökar.</li><li>• Att vårdskadorna ökar.</li></ul>  |

| <b>Åtgärd</b>   |  |
|---|--|
| Stopp för externa konferenser och restriktivitet för utbildningar och inköp |  |
| Åtgärder som vidtas:  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Inga planeringsdagar eller utbildningar på konferensanläggningar utan dessa kommer att förläggas i egna lokaler.</li><li>• Utbildning och fortbildning för personal 2019 kommer att genomföras enbart då det är av uppenbar vikt att dessa utbildningar och fortbildningar genomförs.</li><li>• Alla planerade inköp analyseras för att bedöma om inköpet måste genomföras eller om det går att minska kostnaden i respektive inköp.</li></ul> |

## Besparing och risk och konsekvens 2019

|  |  |
|--|--|
| Risker och konsekvenser för verksamheten | <ul style="list-style-type: none"><li>• Att Alingsås kommuns äldreomsorg kommer uppfattas som en mindre attraktiv arbetsgivare.</li><li>• Att sannolikt kommer restriktivitet under 2019 inte få några större konsekvenser för kunskapsnivån och kvalitén för brukaren. Fast om detta fortsätter, kommande år, riskerar medarbetare att tappa kompetens och inte hålla sig uppdaterade med senaste forskning och nya arbetsmetoder. Detta drabbar sedan brukarna i form av lägre kvalitet och fler vårdskador.</li></ul> |
|--|--|

Avdelningschef: Helén Gillquist      Äldreboendeavdelningen

| <b>Åtgärd</b>        | <b>Till alla 43 budgetansvariga med personalbudget riktas ett sparkrav om 1,2 procent av personalkostnaderna</b>  |
|----------------------|---|
| Åtgärder som vidtas: | <ul style="list-style-type: none"><li>• Bemanning av ordinarie personal över flera avdelningar istället för att ta in timanställd personal. Det kan finnas ett behov av att öka tjänstgöringsgraden hos ordinarie personal för att klara minskningen av timvikarier. Vilket kan leda till mindre bredvidgång, bättre kontinuitet för brukarna. Det kan initialt leda till något högre lönekostnader men på sikt ge en bättre stabilitet med fler ordinarie personal med tillgång till verksamhetssystem, läkemedelsdelegationer som verksamheten kräver och som kan rutiner med mera.</li><li>• Återhållsamhet i tillsättning av timanställda. Korta arbetstimmarna vid beställning av timanställda till när de verkligen behövs i verksamheten.</li><li>• Tydliggöra arbetsroller och krav gentemot förväntningar av brukare/boende.</li><li>• Bemanningskravet ses över på enheterna och där vi kan minska utifrån verksamhetens behov ser vi över om vi kan minska kvartar och halvtimmar. Där det är möjligt kommer lägre bemanningskrav läggas.</li><li>• Arbeta med att nattpersonalen kan gå in och täcka kvällar och därmed minska överanställningen i nattimmar.</li><li>• Arbeta med återhämtning och vikten av hälsa/motion/välstånd för att minska antalet sjukskrivningar.</li><li>• De enheter som inte fullt ut använder Timecare schemaplaneringssystem kommer att börja med det i mars och jobba med bemanningsgrafan. Att vi arbetar aktivt med Bemanningsstrategin där medarbetarna ska kunna täcka på minst 2 enheter kan göra det möjligt att minska behovet av timvikarier.</li><li>• Arbeta oftare med "helgbemanning" på vardagarna.</li><li>• Jobba för trivsel på arbetsplatsen för att minska korttidsfrånvaro. Tex genom gemensamma reflektionsmöten.</li><li>• Minskning av tid för APT, samt effektivisering av möten.</li><li>• Under 2018 kostade timvikarierna 10,6 miljoner vilket är 1,2 miljoner mindre än 2017. Detta visar att vi redan påbörjat resan med ett minskat antal timvikarie i verksamheten.</li><li>• Övertid kostade 1 miljon och fyllnad 1,7 miljoner 2018.</li><li>• Budgeten för ÄBO 2019 är 155,4 miljoner och en besparing på 1,2 % av personalkostnaderna motsvarar ca 1,8 miljoner.</li></ul> |

## Besparing och risk och konsekvens 2019

|   |   |
|---|---|
| <p>Risker och konsekvenser för verksamheten</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindre guldkantstid för brukarna.</li> <li>• Risk att brukartiden kommer att minska.</li> <li>• Risk för minskad återhämtning för medarbetarna vilket kan öka både korttidsfrånvaro och långtidssjukskrivningar.</li> <li>• För personalen kan en alltför stor restriktivitet göra att man tappar arbetsglädje. I förlängningen kan attraktionen till arbetet bli försämrade och man söker andra jobb.</li> <li>• Minskas behovet av timvikarier under året kan det bli svårare att få tag på tillräckligt många vikarier för sommaren.</li> <li>• Risken är generellt att vi riskera fel i omvårdnadsarbetet, missar som sker i och med stress som konsekvens av minskad arbetstid.</li> <li>• Ytterligare risker kopplade till arbetade timmar är rehabiliteringskostnader i samband med återgång i arbete. Vi har på avdelningarna idag i stort sett precis det antal årsarbetare som vi ska ha enligt nyckeltal/budget. Ibland är det nödvändigt vid en rehabiliteringsplan att man snabbt återgår till arbete även om man inte har full arbetsförmåga. Forskningen visar att ju snabbare du återgår till arbetet ju större möjlighet att komma åter. Rehabilitera åter till ordinarie arbete kostar oftast en del och när budgeten blir stramare minskar möjligheten till ett bra rehabiliteringsarbete.</li> </ul> |
|---|---|

| <b>Stopp för externa konferenser och restriktivitet för utbildningar och inköp</b> |  |
|--|--|
| <p>Åtgärder som vidtas:</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nödvändiga utbildningar kommer att försätta ske, så som brand, hygien, delegering och andra utbildningar som bedöms som nödvändiga för verksamheten och de som är lagstyrda.</li> <li>• Att utbildningen planeras i möjligaste mån i schemat för att verksamheten inte ska behöva ta in timvikarier för att ersätta vid utbildning, utan att ordinarie personal täcker.</li> <li>• Utbildningar/Planeringsdagar genomförs i egna lokaler med föreläsare som ej tar ut någon ersättning.</li> <li>• Återhållsamhet i inköp, dock kommer mindre samt nödvändiga inköp att fortsätta ske. Mindre inköp för aktiviteter fortsätter dels för att behålla brukarnöjdhet och behålla brukarnöjdhet och arbetsglädje hos vår personal.</li> </ul> |
| <p>Risker och konsekvenser för verksamheten</p>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Besparingskrav kan komma att klinga negativt hos medarbetarna, risk att detta minskar motivationen i arbetet.</li> <li>• Upplevelse att inte bli "satsad på" och bli sedda för det goda och hårda arbete medarbetarna utför kan minska arbetsmotivationen.</li> <li>• Att inte kunna åka på utbildningar innebär i ett längre perspektiv att personal tappar viktig kompetens och att arbetsglädjen försvinner.</li> </ul>  |

## Besparing och risk och konsekvens 2019

Enhets-/Avdelningschef:

Åsa Wallin / Funktionsstöd

| <b>Åtgärd</b>                            | Till alla 43 budgetansvariga med personalbudget riktas ett sparkrav om 1,2 procent av personalkostnaderna  |
|--|--|
| Åtgärder som vidtas:                     | <ul style="list-style-type: none"><li>- Information och dialog förs med personal för att skapa engagemang och delaktighet och kunna tillvarata goda tips och idéer.</li><li>- Översyn av bemanningskraven i verksamheterna.</li><li>- Arbeta med arbetsmiljöfrågor som främjar god hälsa och välmående.</li><li>- Verka för att personal lägger hälsosamma scheman.</li><li>- Omfördelning av resurser för att optimera verkställigheten i verksamheten.</li><li>- Återhållsamhet vid tillsättning av vikarier.</li><li>- Ha fokus på och aktivt arbeta med att minska övertid.</li><li>- Arbeta med rehabiliteringsärenden, Avdelningen har behov av stöd ifrån HR med att skynda på processen med omplaceringsutredningar.</li><li>- Tillsätter ej vakanta tjänster fullt ut.</li><li>- Verkställa rätt antal timmar inom Personlig Assistans.</li><li>- Söka förhöjd tim-peng i de assistansärenden där det är möjligt.</li><li>- Aktivt arbeta med rekrytering av personal. Bemanna upp och arbeta med avancerad resursplanering i TimeCare, några enheter är redan igång.</li><li>- Undersöka om det är möjligt med samverkan av personalresurser mellan avdelningarna.</li><li>- Testar Avancerad Bokning, utvärdera resultat i april.</li><li>- Ersätter vakant enhetschefstjänst inom LSS-boende från 190401.</li><li>- Utökning med en enhetschef inom personlig assistans från 190501, vilket frigör resurser som exempelvis aktivt kan arbeta med att minska övertid.</li><li>- Bevaka och vidta åtgärder som behövs för att få ersättning för sondmatning och andningshjälp enligt regeringens förslag. Få koll på samtliga ärenden där detta är möjligt.</li><li>- Se över budgetmodell för personlig assistans, eventuellt även för korttids och ledsagning/avlösning.</li></ul> |
| Risker och konsekvenser för verksamheten | <ul style="list-style-type: none"><li>- Hög osäkerhetsfaktor vid Försäkringskassans bedömning av förhöjd timpeng.</li><li>- Ökad belastning på all personal inom avdelningen. Risk för sjukskrivning och minskad trivsel på arbetet.</li><li>- Alingsås Kommun kan upplevas som mindre attraktiv arbetsgivare.</li><li>- Ökade kostnader initialt vid införande av nya arbetssätt, rutiner och system.</li><li>- Risk för att det pedagogiska arbetet stannar upp och kvaliteten i verksamheten kan försämrans.</li><li>- NBI och NMI kan få sämre resultat.</li><li>- Minskad möjlighet för individuellt stöd till brukare.</li><li>- Verkställighet av insatser kan bli försenade eller utebli.</li><li>- Hot- och våldsituationer kan öka.</li><li>- Ökad risk för behov av köpta platser.</li><li>- Högre personalomsättning, svårigheter att rekrytera personal.</li></ul>  |

## Besparing och risk och konsekvens 2019

| <b>Stopp för externa konferenser och restriktivitet för utbildningar och inköp</b> |   |
|--|---|
| Åtgärder som vidtas:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Allmän restriktivitet för utbildning och inköp. Nödvändiga utbildningar och investeringar kommer att genomföras.</li> <li>- APT och konferenser hålls på hemmaplan, i kommunens lokaler, så långt det är möjligt.</li> </ul>   |
| Risker och konsekvenser för verksamheten   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Risk för att personal tappar kompetens och att utvecklingen av verksamheten stannar av. Detta kan i förlängningen resultera i att brukare kan få sämre kvalitet än idag.</li> <li>- Risk för högre personalomsättning och ökade sjukskrivningstal.</li> <li>- Risk finns att personal inte hinner vara lika uppmärksamma på tidiga tecken av ohälsa hos brukare, vilket kan vara kostsamt.</li> <li>- Vid för hög återhållsamhet av investeringar skjuter man kostnaden på framtiden.</li> </ul> |

Enhets-/Avdelningschef:

Fredrik Forsberg / Hälso- och sjukvårdsavd.

| <b>Atgärd</b>   |   |
|---|---|
| Till alla 43 budgetansvariga med personalbudget riktas ett sparkrav om 1,2 procent av personalkostnaderna |   |
| Åtgärder som vidtas:  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi föreslår att dagens mått på 8,5 h/arbetsdag fördelat på 6 veckors schema ändras till 8 h utlagd på 8 veckors scheman. Detta ger verksamheten fler arbetspass totalt under perioden.</li> <li>• Bemanningsprofil upprättas, där vi tittar på hur många som måste vara i tjänst och när.</li> <li>• Sovande natt SSK har införts i några kommuner i Sjuhärad. Vi utför omvärldsbevakning i syfte att införa detta. Detta innebär ett längre arbetspass 18:00-07:00, med tillåtelse att sova 0:00-4:00. Detta gör att arbetspassen för kvällssjuksköterskor minskar, vi bedömer att vi kan klara oss med 1-2 kvällssjuksköterskor istället för 3 st idag.</li> <li>• Med ovan punkter genomförda, kan fler SSK arbeta på dagtid vardagar, vi föreslår samtidigt att dessa går från 38,5 h till 40h arbetsvecka.</li> <li>• Vi räknar med en besparing på ca 600 tkr</li> </ul> |
| Risker och konsekvenser för verksamheten  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bemanningen på kvällstid och natt minskas totalt, kan medföra att servicenivån på telefonstödet kan påverkas negativt för de som behöver råd och stöd av sjuksköterska.</li> <li>• En sovande natt är beroende av att det är lugnt mellan de tider som man planerar att kunna sova. Det finns en risk att vissa nätter inte ser ut som planerat, detta kan medföra långa arbetspass utan relevant återhämtning.</li> </ul>   |

## Besparing och risk och konsekvens 2019

| <b>Åtgärd</b>                            | <b>Stopp för externa konferenser och restriktivitet för utbildningar och inköp</b>  |
|--|---|
| Instruktioner                            | Utifrån beslutad budget är en konsekvens att det införs stopp för externa konferenser och att stor restriktivitet för utbildningar och inköp gäller under 2019. |
| Åtgärder som vidtas:                     | Restriktivitet kommer råda under 2019.  |
| Risker och konsekvenser för verksamheten | Arbetsgivaransvaret kan påverkas negativt.  |

Avdelningschef: Titti Davidson / Myndighetsavdelningen

| <b>Åtgärd</b>                            | <b>Till alla 43 budgetansvariga med personalbudget riktas ett sparkrav om 1,2 procent av personalkostnaderna</b>  |
|--|---|
| Åtgärder som vidtas:                     | <p>Ange här vilka åtgärder som vidtas i verksamheten</p> <ul style="list-style-type: none"><li>För att minska förvaltningens underskott så kommer biståndshandläggare på myndighetsavdelningen intensivt att följa upp beslut för att se över insatser.</li><li>Vi kommer att samarbeta med avdelningar Kvarboende och Äldreboende i syfte att motivera brukare med över 120 timmar inkluderat dubbelbemanning, till att ansöka om särskilt boende.</li><li>Vid ansökan om hemtjänst som överskrider 130 timmar avslås ansökan med motivering till att särskilt boende erbjuds istället, då det är mindre kostsamt än hemtjänst.</li></ul> <p>Åtgärderna görs i syfte att minska hemtjänsttimmar som ger en besparing i hemtjänsttimmar.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Vid kortare frånvaro ersätts ej biståndshandläggare</li><li>Bostadsanpassningshandläggare, färdtjänsthandläggare och socialekreterare LSS ersätts aldrig vid kortare frånvaro eller under semester</li></ul> |
| Risker och konsekvenser för verksamheten | <ul style="list-style-type: none"><li>Det finns en risk att den boendekö som i nuläget är kort ökar</li><li>Det finns en risk för mer överklagande av beslut och att brukare blir missnöjda över att inte har möjlighet att bo kvar i sitt ordinära boende</li></ul>  |

| <b>Åtgärd</b>                            | <b>Stopp för externa konferenser och restriktivitet för utbildningar och inköp</b>   |
|--|--|
| Åtgärder som vidtas:                     | <ul style="list-style-type: none"><li>Restriktivitet kommer råda under 2019</li></ul>  |
| Risker och konsekvenser för verksamheten | <ul style="list-style-type: none"><li>Det finns en risk att handläggare missar kompetensutveckling inom sitt lagrum.</li></ul> |