



Vård- och omsorgsförvaltningen
Lotta Tronêt
0171-626240
lotta.tronet@enkoping.se

Vård- och omsorgsnämnden

Ekonomi – effektiviseringsåtgärder i samband med budget 2024 - 1 % personaleffektivisering på hela förvaltningen

Förslag till beslut

Förslag till nämnden

Vård- och omsorgsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att arbeta vidare med åtgärden - 1 % personaleffektivisering på hela förvaltningen.

Beskrivning av ärendet

Vård- och omsorgsnämnden beslutade vid sammanträdet den 13 december 2023, paragraf 157, att ge förvaltningen i uppdrag att ta fram möjliga förslag på åtgärder för att få en budget i balans. Initialt krävs åtgärder för att kostnader inte ska överstiga intäkter i den budget som läggs för 2024. Förvaltningen bedömer att fler åtgärder kommer krävas under året för att ha en budget i balans vid årets slut

Uppdraget med förslag på 7 åtgärder redovisades på vård- och omsorgsnämndens sammanträde den 17 januari 2024, paragraf 4, och förvaltningen fick då i uppdrag att arbeta vidare med alla.

Förvaltningen har nu arbetat fram underlag bestående av risk- och konsekvensanalyser ur samtliga perspektiv samt möjlig tidsplan för åtgärderna. Förvaltningen har valt att dela upp redovisningarna i separata tjänsteskrivelser.

Denna redovisning gäller:

- 1 % personaleffektivisering på hela förvaltningen, **7,5 mnkr**.

Vård- och omsorgsförvaltningens bedömning

Ett beslut om en personaleffektivisering med 1% på hela förvaltningen kräver ett gediget arbete för att inte äventyra förmågan att utföra det vi är skyldiga enligt gällande lagstiftningar. Förvaltningens bedömning är att en redan slimmad organisation skulle kunna äventyra både patientsäkerhet och säkerheten för medarbetarna med ett beslut i denna riktning. Att minska på den grundbemanning som idag finns ser förvaltningen som nästintill omöjlig vilket då skulle innebära att

till exempel inte ta in vikarier dag 1–3 vid sjukfrånvaro. Eller inte ta in extra resurser vid vak, ledsagning, utökat omvårdnadsbehov samt vid situationer med utåtagerande beteenden.

En minskning på stab och chefer skulle komma att påverka möjligheten att driva den verksamhetsutveckling som förvaltningen har förväntan på sig att göra. En effektivisering på chefstjänster kommer försämra förmågan till styrning/ledning och också minska möjligheten till ett nära ledarskap.

Ekonomiska konsekvenser:

En ekonomisk uträkning där 1% av de budgeterade personalkostnaderna tas bort ger en effekt på cirka 7 mnkr. Det är dock svårt att göra en bedömning av den faktiska effekten då det i vissa verksamheter inte är möjligt att genomföra en sådan effektivisering.

Konsekvenser för kund:

- Bemanningsoptimering innebär att kunden kommer träffa fler personal under sina insatser. Minskad hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet kan bli en konsekvens för kund.
- Det kan skapa en otrygghet för kunder med minskad kontinuitet och att fler utför insatsen.
- Rutiner och riktlinjer riskerar att inte bli kända och följas optimalt då fler medarbetare är i verksamheten vid få och korta tillfällen, vilket äventyrar säkerheten i utförandet av insats till kund.
- Kunderna får inte sina beviljade insatser som planerat när bemanningen är minskad. Det kan också till exempel innebära att tillsyn inte kan ges på den tid då behov finns eller att kund får vänta längre på att insatser utförs.
- Färre medarbetare inom verksamhetsområdet hälsa och sjukvård skulle medföra längre väntetid på insats för patient vilket kan äventyra hälsotillstånd/patientsäkerhet och försämra aktivitetsnivån. Detta kan innebära extra belastning på baspersonal med fler insatser.

Konsekvenser för medarbetare:

- Känslan av sammanhang minskar när medarbetare förväntas arbeta där behovet finns på fler arbetsplatser. Medarbetare behöver möta behov utanför den egna verksamheten, krav på flexibilitet och kompetens. Att ha en "hemmaverksamhet" i mindre utsträckning kan ge brister i upplevelse

av sammanhang och kontinuitet.

- Risk för ökad oro hos medarbetarna när krav på att möta stora förändringar ställs.
- Färre medarbetare i tjänst innebär också en högre arbetsbelastning och kan medföra stress och en sämre arbetsmiljö. Risk att medarbetare väljer att sluta sin anställning.
- Risk för ökad stress.
- Risk för högre sjukfrånvaro.
- Minskad möjlighet att delta i nödvändiga möten och utbildningar.
- Merarbete för chefer och koordinatörer att arbeta med bemanning och prioritering av insatser/arbetsuppgifter.
- Svårt att ha fungerande scheman för medarbetare som arbetar jourtid, då det i större utsträckning påverkar fler.
- Vissa anställningsavtal behöver ses över och anpassas efter nya krav och behov i verksamheterna.

Övrigt:

LSS/Socialpsykiatri:

Förvaltningen bedömer att nyckelfunktioner som inte arbetar i direktkontakt med kund kan effektiviseras. Samarbetet mellan verksamheterna utökas i besparingssyfte exempelvis genom våra metodhandledare och administratörer. Arbete över gränserna kan dock innebära högre arbetsbelastning för nyckelfunktioner.

Äldreomsorg:

Förvaltningen bedömer att det finns en risk för att olika uppdrag och utvecklingsarbeten inte kan utföras som planerat med förseningar som följd vid genomförande av denna åtgärd. Det finns också en risk att olika funktioner som har mer administrativa uppdrag får prioritera bort sina egna arbetsuppgifter till förmån för att kunderna ska få sina behov tillgodosedda.

Hälsa och sjukvård:

Förvaltningen bedömer att vi är i en tid där fler personer har behov av våra insatser och flödet från regionen ständigt ökar med korta vårdtider och snabba utskrivningar vilket ställer höga krav på gott mottagande inom den kommunala hälso- och sjukvården för att trygga och säkra för patienten.

Tidplan:

Vid beslut den 21 februari 2024 påbörjas arbete för att genomföra åtgärden omgående. Det är dock svårt att bedöma när åtgärden kan vara genomförd då omfattande arbete krävs för att säkerställa att förvaltningen kan uppfylla krav gällande utförande i grunduppdrag på ett säkert sätt. Ett arbete måste också göras för att hitta andra vägar för att kunna genomföra förväntade utvecklingsuppdrag vid en personaleffektivisering på 1%. De utvecklingsuppdrag som förvaltningen står inför kräver både "motorer" i form av utvecklingsresurser men också verksamheter som har resurser för att ta emot nya metoder, arbetssätt och digitala lösningar.

Lotta Tronêt
Förvaltningschef
Enköpings kommun