

VERKSAMHETS- BERÄTTELSE 2020

Boende LSS

Innehållsförteckning

Verksamhet.....	3
Verksamhetens uppdrag och innehåll	3
Händelser av väsentlig betydelse	4
Kommunens vision och förhållningssätt.....	7
Målstyrning.....	8
Verksamhet som bidrar till fokusområden	8
Nämndens utvecklingsmål 2020	9
Förvaltningsövergripande mål och indikatorer.....	14
Verksamhetens/enhetens mål, indikatorer och aktiviteter.....	16
Kvalitetsstyrning	18
Introduktionsutbildning	18
Medarbetare	19
Antal medarbetare/chef	19
Kompetensutveckling.....	19
Personalomsättning	20
Sjukfrånvaro	20
Heltid som norm.....	21
Hållbarhet	22
Ekologisk hållbarhet	22
Ekonomi.....	25
Resultaträkning (431).....	25
Årets resultat.....	25
Avvikelse på grund av covid-19	26

Verksamhet

Verksamhetens uppdrag och innehåll

Boende LSS

Utföra beslutet enligt LSS (Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade) 9§9 och 9§8.

Verksamheten har under första halvan av 2020 utfört insatsen på 41 LSS enheter. 1 september tillkom Hemvård yngre för personer med funktionsvariationer.

Enheterna är indelade i 27 gruppboendestäder, 14 serviceboendestäder och 1 hemvårdsområde.

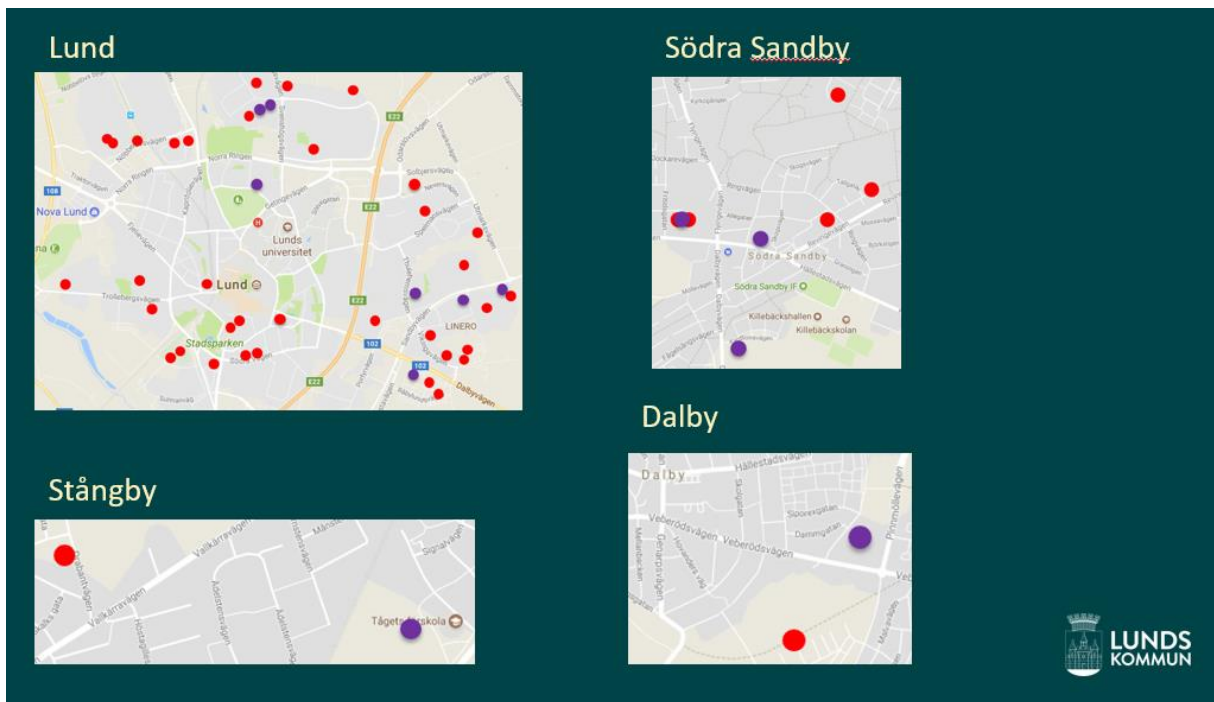
Enheterna finns över hela Lund, Södra Sandby, en enhet i Stångby och en enhet i Dalby. Verksamheten spänner över gravt funktionshindrade, psykiatri, kraftigt självskadebeteende, neuropsykiatriska funktionshinder och till brukare som har behov av muntligt stöd.

Administrationn består av 18 enhetschefer varav 0,5 är resursenhetschefer och ersätter 2 enhetschefer vid föräldraledighet 3,75 enhetsadministratörer, 0,25 kvalitetsutvecklare HSL, 1,0 metodutvecklare, 1,0 kvalitetsutvecklare, 1,0 rekryteringskoordinator och 1,0 lokalsamordnare tom 30 september då tjänsten övergick till förvaltningen. I verksamheten arbetar också 0,25 medarbetare med lönebidrag som serverar administrationen med div. kontorsgöromål.

I verksamhetens uppdrag ligger att hjälpa och stödja brukarna till ett självständigt liv och full delaktighet i samhället. Detta sker med stöd av brukarens genomförandeplan. I uppdraget ingår även delegerade HSL-uppdrag. Majoriteten anställda är stödassistenter men även stödpedagoger har anställts under 2020. Några enheter har pedagogiska samordnare anställda i syfte att stötta det pedagogiska arbetet. Ca 475 anställda medarbetare finns i verksamheten.

Nedan är en översiktsbild på enheternas placering i Lunds tätort, Södra Sandby, Dalby och Stångby.

Röda innebär befintliga enheter, lila är planerade.



Händelser av väsentlig betydelse

Beskriv kort om händelser av väsentlig betydelse för verksamheten. Sammanfattning.

Det går inte att sammanfatta året utan att nämna den pandemi som pågår, såväl på arbetet som i samhället i stort, med mycket restriktioner och oro som följd.

Hemvård för personer under 65 med funktionsnedsättning övergick från Stöd och aktivering till Boende LSS.

Under 2019 från maj till augusti genomfördes en genomlysning av hemvård för personer med funktionsnedsättning. Förvaltningen tog del av slutrapporten september 2019. Genomlysningen omfattade organisation, kvalitet, behov av bemanning och ekonomiska förutsättningar.

I slutrapporten framkom att verksamheten inte var ekonomisk hållbar och kvalitén på verksamheten uppnår inte målen.

Förvaltningens ledningsgrupp föreslår en organisatorisk förändring, vilket i stort innebär att brukare och medarbetare som idag tillhör hemvård för personer med funktionsnedsättning:

- inom Lunds tätort organisatoriskt ska tillhöra Boende LSS
- utanför tätorten, personer över 65 år och brukare med enbart HSL-insatser, ska tillhöra Hemvård, rehabilitering och service för seniorer.

Effektmål

- Höja kvaliteten för brukarna
- Självständiga brukare så länge som möjligt för att inte vara i behov av servicebostad
- Öka personalnöjdheten
- Minska de ekonomiska ramarna.
- Samverkan mellan enheter och effektivare användning av gemensamma resurser ska förenklas och utvecklas.

13 enheter inom Boende LSS har inom befintlig enhet/verksamhet börjat utföra SoL insatser i enlighet med beslutet ovan gällande övergång av hemvårdsområde till Boende LSS.

Samtidigt för att utveckla ett chefsnära ledarskap påbörjade Boende LSS chefer och administration, under hösten/vintern 2019, att lämna lokalerna för enhetschefer och administrativ personal på St Lars väg 44. Utflyttningen administration boende LSS från St Lars var klar februari 2020.

I oktober tillträdde en ny verksamhetschef.

5 områden har fått nya enhetschefer. 4 nya chefsrekryteringar har genomförts.

Sedan organisationsförändring, ny områdes indelning, uppger enhetschefer att de arbetat för att öka samarbete mellan samtliga enheter inom sitt chefsområde. Syftet har varit att forma arbetsgrupper med fokus på teamkänsla och samarbetsförmåga. Några enhetschefer påtalar att arbetet utgår ifrån OSA resultatet från 2019. Enhetschefer påtalar också att Covid-19 saktat ner samarbetet samtidigt som man konstaterar att samarbetet med vikarier/överanställda ökat mellan enheterna inom sitt område.

Samtidigt framkommer det i enhetschefernas redogörelser att enheter trots Covid -19, utöver kärnuppdraget kring brukarens behov, har arbetat med utvecklingsområden. Exempel på detta är utveckling efter lex Sarah rapport, egenkontroller och avvikelserrapporter.

Flera enheter har arbetat med kompetensutveckling och organisation som resultat av lex Sarah utredningar. En anhörigförening har startats efter en rapport.

Fler enheter uppger att fokus varit på på samverkan med bla psykiatri och öppenvården utifrån brukares behov.

Utmaningar har även varit att hantera brukare med utåtagerande beteende och psykisk sjukdom. I samband med detta har arbetsmiljöfrågor behövt hanteras mycket specifikt. Parallell till brukarens mående dras av vissa enhetschefer till ändrade rutiner pga Covid -19.

Handledning med olika syften har genomförts tex utifrån vikten av bemötande gentemot brukare. Handledning som åtgärd på grund av brister i arbetsmiljö, där det vid uppföljning och återkoppling uppges är bättre samarbete i arbetsgruppen.

En enhet har skapat ett eget planeringsverktyg med syfte att säkerställa att rätt stöd sker vid rätt tillfälle, detta har lett till att enheten får möjligheten under 2021 att delta som pilotprojekt kring ett upphandlat planeringsverktyg.

Majoriteten av enhetschefer vittnar om ökad personalomsättning under det gångna året med olika orsaker.

Under året som gått har såväl kommun som enheterna satsat på digitalisering och enheterna har blivit uppmärksamma på hur digitalisering kan påverka oss i framtiden.

Verksamhetens anpassningar med anledning av corona och utfallet av dessa

Beskriv kort om anpassningar med anledning av corona och utfallet av dessa

Enheterna har gjort anpassningar i form av:

- Samutnyttjande av vikarier inom områdena, för att undvika ytterligare vikarier och minska smittspridning. Vilket till viss del enligt enhetscheferna fungerat.

- Arbetar med digitala möten. Brukare har vid behov kunnat delta digitalt i de gemensamma aktiviteterna, brukaren kan på så sätt känna delaktighet. De brukare som provat uppkoppling via Skype har varit mycket positiva till detta. Vissa medarbetare följer APT digitalt.
- Tillgång till skyddsutrustning har säkerställts och även information kring hur och när skyddsutrustning används. Detta har medfört att medarbetare upplever sig tryggare på sin arbetsplats.
- Riskbedömningar i samband med pandemin har gjorts på våren och har reviderats i samband med andra vågen av corona.
- Delat upp öppettiderna i gemensamhetslokalen i två öppettider, detta för att undvika smittspridning.
- Strategier och handlingsplaner vid större personalbortfall så att brukarna får sina basala behov tillgodosedda som mat, hygien och motion. Man har tydligt sett vikten av samordnarnas och pedagogernas tid utanför brukartid är av stor betydelse för att hålla kvalitet i verksamheten och skapa förutsättningar för att utföra ett kvalitetssäkrat arbete.
- "Stationer" med skyddsutrustning utanför brukarlägenheterna med allting som behövs när medarbetare ska gå in och arbeta med en brukare där behov av skyddsutrustning finns. Detta för att vi ska undvika att springa runt på enheten med skyddskläder som använts i brukarnära arbete i annat rum.
- Krokar i tvättstugan där visir som är namnade hängs upp.
- Covid 19 som en stående punkt på APT.
- Medarbetare har tagit del av sammanfattningen av nyhetsbrev som skickas varje torsdag. Hängt upp affischer om bla annat handhygien. Tryckt ut bild med lättare instruktioner för brukarna.
- Gemensamhetsutrymmen har möblerats så att det lättare går att hålla avstånd.
- Medarbetarna har gått igenom folkhälsomyndighetens information och/eller visat brukarna brukaranpassad informationsfilm om hur man undviker smittspridning.
- Brukare har blivit erbjudna att få hjälp med att starta online matinköp.
- Brukarnas aktiviteter utanför boendet har ofta bokats av och man har istället jobbat aktivt med meningsfulla aktiviteter i hemmet eller i utemiljön. Brukarna blir också mer isolerade då bad och bowling t ex inte kan genomföras men försök att ersätta detta av aktiviteter utomhus har gjorts. Det går att utläsa på vissa enheter att hot och våld situationer hos brukarna har ökat under perioden detta eftersom rutiner för brukaren har rubbats.
- Det har gjorts överanställningar för att säkra upp bemanningen och minska antalet timanställda. Detta för att arbeta för minskad smittspridning med att brukarna får träffa färre antalet medarbetare samt täcka upp för medarbetare som har minsta symptom.
- Övergripande pedagogerna har anpassat de uppdrag de kunnat och handlett medarbetare via mail, telefon och Skype vilket inneburit att de har arbetat och implementerat ny teknik. Enhetsadministratörer har arbetat mycket hemifrån.

Kommunens vision och förhållningssätt

Lund skapar framtiden - med kunskap, innovation och öppenhet

I Lund har kunskap förändrat världen i mer än 1 000 år. Nyttänkande och problemlösande ligger i vår natur. Vi hämtar kraft i historien för att tillsammans med andra skapa framtiden.

Lund är en plats där du kan vara dig själv, där du vill bo, utvecklas och bidra till framtiden. Här finns en unik kunskapskultur där olikheter berikar. Vi vågar tänka stort och visa handlingskraft. Genom öppenhet och tillit till varandra låter vi idéerna växa till hållbara lösningar på dagens och morgondagens utmaningar.

Tillsammans kan vi mötas, skratta och lösa världsproblem. Genom att visa vägen och inspirera andra visar vi att Lund är ett levande och ledande kunskapscentrum som gör skillnad. Då, nu och i framtiden. Här och i världen.

Förhållningssätt: lyssna - lära - leda

Målstyrning

Verksamhet som bidrar till fokusområden

Kommunfullmäktiges fokusområden med tillhörande kommunövergripande mål ska leda kommunen i riktning mot visionen. Målen är strategiskt viktiga för att nå framgång inom respektive fokusområde och alla nämnder och styrelser har att förhålla sig till dessa.

Smartare Lund

Mål

- Vi vill att Lund ska ha utbildning i världsklass
- Vi vill uppmuntra nytänkande och en stark innovationskultur i organisationen
- Vi vill ta tillvara på den samlade kunskapen hos alla som bor, verkar eller vistas i Lund.

Höjd kvalitet och ett gott bemötande

Mål

- Vi vill bidra till bättre service och höjd kvalitet i verksamheten
- Vi vill öka tillgängligheten och alltid ge ett gott bemötande
- Vi vill öka kommuninvånarnas inflytande.

Ett starkt samhällsengagemang

Mål

- Vi vill skapa jämlika livsvillkor i nära samverkan med lundaborna och civilsamhället
- Vi vill ge kraft åt lundabornas engagemang
- Vi vill att lundaborna ska ha en hög tilltro till kommunen.

Ett grönt föredöme

Mål

- Vi vill att Lund ska vara en föregångskommun för hållbarhet
- Vi vill att Lunds hållbarhetsarbete ska bidra till ett mer hälsosamt och attraktivt Lund
- Vi vill minska Lunds klimatavtryck.

Lunds kommuns ledningsmodell bygger på att varje nivå i organisationen tar fram mål för sitt basuppdrag med kommunens vision och fokusområden som utgångspunkt. Nämnden har att förhålla sig till de gemensamma fokusområdena och besluta om utvecklingsmål som ska bidra till den egna verksamheten och/eller den gemensamma utvecklingen.

Nämndens utvecklingsmål 2020

Nämndens utvecklingsmål	Indikatorer	Mål 2020
Möjligheter att i första hand tillgodose behov genom en digital insats ska utvecklas, med brukarens individuella behov i centrum. Smartare Lund	Antal beslut som verkställs genom digitala insatser ska öka.	
	Två digitala utbildningar gällande välfärdsteknik ska produceras för medarbetare och chefer.	100 %
Det förebyggande och rehabiliterande arbetet ska utvecklas för att öka individens självständighet och fördröja behovet av vård- och omsorgsinsatser. Höjd kvalitet och gott bemötande	Kostnaden för individuellt förskrivna hjälpmedel ska minska med 5 %.	100 %
	1 000 personer över 55 år ska ha tagit del av den fallförebyggande film som utarbetats.	100 %
Samarbetet med civilsamhället ska utvecklas.	Strukturerade samarbetsformer ska utvecklas tillsammans med 5 samverkansparter.	100%
Ett starkt samhällsengagemang	Antalet användare av volontärverksamhetens e-tjänst ska öka.	100 %

Tillgodose behov genom digitala insatser

Nämndens utvecklingsmål:

Möjligheter att i första hand tillgodose behov genom en digital insats ska utvecklas, med brukarens individuella behov i centrum.

Ökad digitalisering under året

Under året har en förvaltningsövergripande digital utvecklingsgrupp bildats utifrån den digitaliseringsmodell som förvaltningen ska tillämpa. Gruppen träffas kontinuerligt i gemensamma möten och samverkan. En pedagogisk samordnare samt metodutvecklare representerar Boende LSS. Från välfärdsmiljarderna skapades en projektfond där enheterna kunde söka medel till egna projekt. En ansökan var i maj månad och en i augusti månad. Dessa projekt ska redovisas från varje enhetschef i en rapport 31 januari 2021. Detta stimulerade många till att prova på olika produkter och att börja prata mer om möjligheterna med digitalisering.

Det finns nu en uppdragsbeskrivning för teknikcoacher som är beslutad i förvaltningsledningsgruppen. Syftet är att öka kompetensen kring välfärdsteknik på verksamhetens enheter så att implementering av teknik och digitala lösningar underlättas och det pedagogiska arbetet kring IT faciliteras. Teknikcoacherna ska kunna inspirera och stödja kollegor att använda, och ge brukarna tillgång till, digital teknik och också ta extra ansvar för teknikanvändningen tillsammans med de som ansvarar för det pedagogiska arbetet kring IT på enheten. Under senare delen av 2020 har fler fått uppdrag som teknikcoacher men fortfarande behövs det fler representanter från enheterna. Det erbjuds regelbundna träffar som för tillfället hålls tillsammans med Stöd och Aktivering.

Lärande kring både teknik och arbetssätt

Medarbetarnas kompetens vad gäller digitala möten, utbildningar och nätverksträffar har ökat under året. Behovet av att ha digitala lösningar har blivit tydligare nu under

pandemin och enheterna behöver rustas mer med exempelvis fler datorer och annan teknik.

Enheter beskriver att besöksförbudet har gjort att brukare haft kontakt med anhöriga via Skype.

Det har också till viss del inneburit annat sätt att stödja brukarna. När brukare på enheten och i hemvårsuppdragen har uttryckt stor rädsla för Corona har en telefonkontakt kunnat kompensera för ett uteblivet möte. Online-handling har några börjat använda sig av med stöd av personalen. Man har också använt sig mer av enhetens smartphone för att brukarna ska kunna skicka sms för att ha kontakt.

Digitalisering som stöd och dess effekter

- Wellbe är en app som kan öka brukarens förmåga till självständighet i flera delar i sin vardag. Under året har avtal skrivits för förlängning.

På en enhet har en brukare som använder appen utbildat personalen om hur denna appen fungerar och det finns också ett samarbete med den dagliga verksamheten UNIKT där deltagare utbildar i appen och provar nya användningsområden.

- Surfplatta

Surfplatta finns på samtliga enheter och används som ett pedagogiskt hjälpmedel för både brukare och personal.

För brukarna har några installerat och laddat ner appar som t ex målarböcker. Brukarna får låna Ipads för att medverka i sociala sammanhang. Om man tex skulle bli sjuk erbjuds man att vara med via Skype och kan på så sett vara med interaktivt. En del brukare använder surfplattan till att titta på gamla filmstjärnor och artister, titta på film eller lyssna på musik. Genom surfplattorna har personal möjliggjort kommunikation för brukare som tidigare inte använt sig av tekniken.

- Sensorer

Nyligen har en sensor introducerats hos en brukare med syfte att ha större kontroll på sitt matintag. Det är ett projekt som är i samverkan med kommunkontoret för att testa på olika sätt att använda sensorer.

- ImmuRelax

En kudde, ImmuRelax, spelar musik och vibrerar. Syftet är att minska stress och ångest hos brukare som använder den. Boende LSS har köpt in några för utlåning och några enheter har köpt in via medel från digitaliseringsfonden. Den upplevs mycket positivt från en del brukare och personal.

- Elcykel

Några enheter har köpt in en side-by-side elcykel via medel från digitaliseringsfonden. Syftet är att möjliggöra utevistelse och möjlighet till ökad rörelse i närområdet.

- Mobilt trygghetslarm/positioneringslarm

Fyra brukare har under året deltagit i ett projekt där man provat ett mobilt trygghetslarm/positioneringslarm för att öka trygghet och självständighet för brukarna och för att prova arbetssättet. Fyra brukare har provat. Projektet är nu avslutat. Under 2020 påbörjades en process med upphandling av mobilt trygghetslarm/positioneringslarm tillsammans med SBÄ. Extern projektledare från

förvaltningen leder den upphandlingsprocessen.

- Apple-TV

Under året har Apple-TV installerats på några enheter med finansiering från projektfonden med syfte att koppla upp på skärm från enhetens Ipad.

- Japansk toalett

Japansk toalett har installerats på några av enheterna i syfte att stärka brukaren i dennes självständighet kring att hantera hygien via toalettbesök.

- Tovertafel

Två Tovertafel beviljades till Boende LSS från digitaliseringsfonden. En till en enhet och en gemensam för enheterna. Det är ännu inte installerat och vet därför ännu inte effekten.

- Playstation VR

Playstation VR beviljades från digitaliseringsfonden till en enhet. Målet är att stimulera brukarnas vardag samt utveckla deras motoriska förmåga. De har ännu inte börjar använda och vet inte effekten.

- Digital planeringstavla

En enhet har en planeringstavla som är placerad vid ingången till gemensamhetslokalen. Planeringstavlan fungerar som en informationstavla för brukarna där fotografier dagligen läggs in på de personal som skall arbeta. Den fungerar också som en löpande information om öppettiderna i gemensamhetslokalen.

Övrig digitalisering under året

- Appva, digital signering av HSL-insatser i mobilen fortsätter användas och det upplevs som positivt.
- E-tjänst för registerutdrag god man/förvaltare är införd. Enhetsadministratörerna har behörigheten.
- Samsung Flip är en digital skärm som köpts in till flera enheter med olika syften. I något fall för att brukarna ska kunna använda och i några fall för personalplanering.
- Digitala läkemedelsskåp. På en enhet har samtliga läkemedelsskåp bytts ut till digitala läkemedelsskåp som öppnas och låses via en app i telefonen.

Marte Meo. Övergripande pedagogisk samordnare har börjat använda Marte Meo metoden som går ut på att filma olika sekvenser för att därefter handleda personalgruppen utifrån det filmade material med konstruktiv kritik.

- Ritade tecken. Ritade tecken är en bildbas som enheten kan använda för tydliggörande för brukarna.

Hemvård yngre har sedan de tillhörde annat verksamhetsområde varit testpiloter för olika digitaliseringsprojekt. Inom verksamheten finns digitala nycklar, digitala schema samt digital signering av insatser enligt både SoL och HSL, vilket är bra och effektivt samt mycket uppskattat av personalen. Det finns även appar i telefonerna för hjälp vid översättning samt digitala inköp.

Digitala utbildningar live via Zoom samt internt skapade webutbildningar.

Sommarvikarierna fick en digital introduktion via en internt skapad webutbildning som

de kunde gå tillbaka och titta på under hela sommaren. Introduktion om IBIC/social dokumentation finns nu som en digital webbutbildning, skapad av alla fyra verksamhetsområdena. En inköpt webbutbildning med filmade föreläsningar och tillhörande inlärningsmaterial är påbörjat under året

Utveckla det förebyggande och rehabiliterande arbetet

Nämndens utvecklingsmål:

Det förebyggande och rehabiliterande arbetet ska utvecklas för att öka individens självständighet och fördröja behovet av vård- och omsorgsinsatser.

Beskriv hur verksamheten arbetat med att utveckla det förebyggande och rehabiliterande arbetet för att öka individens självständighet och fördröja behovet av vård- och omsorgsinsatser.

Enheter inom verksamhetsområdet Boende LSS där rehabilitering varit aktuellt har arbetat med frågan. Enheter har arbetat habiliterande för att öka individens självständighet. Sammanfattning kring enheternas arbete görs nedan.

- En utmaning inom enheter är att "arbeta med händerna på ryggen" och försöka bidra till att brukarna kan utveckla och använda sina egna förmågor inom olika livsområden så långt det är möjligt. Detta arbetssätt kräver stort engagemang och mer tid för varje enskild brukare. Det är även viktigt att vara medvetna om att brukarnas engagemang för vissa till synes enkla saker kräver mycket energi till förmån för något annat.
- Utgångspunkten är att brukaren i alla lägen ska göra så mycket som möjligt självständigt och den egna förmågan ska aldrig undermineras av en insats från personal.
- Enheter har under senare tiden 2020 anställt stödpedagoger som ska arbeta mer främjande för implementering av ny arbetssätt, tex tydliggörande pedagogik, kommunikation eller andra delar som är i linje med individens självständighet och utveckling.
- Hitta vägar för att komma närmre de brukare som tenderar riskerar att fara illa i samhället om stöd inte kan ges från personal.
- Arbetat aktivt med att tillgodose brukarnas behov av olika hjälpmedel i syfte med att öka självständighet.
- I samarbete med vuxenhabilitering gjort kartläggning av brukares behov, vilket stöttar medarbetare att förstå brukarnas behov ännu bättre och därmed anpassa stödet utifrån behoven.
- Samarbetat med "Silvia system" (demens) och granskat och anpassat stödet utifrån brukares behov talföljd av multipla diagnoser. Fått insatser av samordnande specialpedagog för att tillgodose vissa brukares behov av struktur och förutsägbarhet.
- I många avseende med en mer självgående brukargrupp och fokus här ligger på att arbeta på ett sätt som gynnar brukarens delaktighet och självbestämmande. Brukare som har behövt personalstöd i aktiviteter främst på grund av trygghetsaspekten eller osäkerhet har enheten arbetat fram olika strategier för att de ska kunna bli självständiga och klara saker mer självständigt.

- Enheten har lång erfarenhet av att arbeta förebyggande. En stående punkt på APT är avvikelser, där vi går igenom fall och diskuterar hur vi kan minska risken för detta. Vid nya utmaningar tar man ofta hjälp av arbetsterapeut och sjukgymnast för att få instruktioner.
- Visat fallförebyggande film.
- Utbildning i samtalsmatta ett arbetsverktyg för kommunikation med brukare.
- Ett nära samarbete aktörer emellan skapar trygghet för brukaren. Detta skapas i form av löpande samarbete med bla psykiatrin och SIP:ar som utförs vid behov. Detta skapar ett gemensamt förhållningssätt och handlingsplaner vid olika situationer som kan uppstå i det dagliga arbetet tillsammans med brukaren. Målet med ett gott samarbete är att minimera risken för psykisk ohälsa hos brukarna.
- Habiliteringen har även tagit fram träningsprogram så att gångfunktionen inte försämras. Dialog sker med demens SSK vid särskilda frågor.
- Handledning för att få fördjupad kunskap, förstå funktionsvariation och därmed anpassa stödet utifrån behoven.

Samarbetet med civilsamhället ska utvecklas

Nämndens utvecklingsmål:

Samarbetet med civilsamhället ska utvecklas.

Beskriv hur verksamheten arbetat för att utveckla samarbetet med civilsamhället.

Samarbetet med civilsamhället har varit svår att utveckla speciellt mycket under 2020 pga den pågående pandemin.

En lyckad satsning har varit att projektledare/dietist med finansiering från projektmedel, har genomfört ett delprojekt i höst om kost och hälsa tillsammans med två ridklubbar. Kommunkontorets avdelning ledningsstöd var behjälplig i att hitta finansiering. Det togs även kontakt med andra föreningar men under våren var många förhindrade att samverka på grund av pandemin. Det har funnits både möjlighet att rida och att prata i mindre grupp om kost. Projektet har uppskattats mycket av de brukare som deltog.

<https://etidning.lokaltidningen.se/2899/Lund-Centrum/346769/2020-11-14/r/1>

Boende LSS Verksamhetsplan 2020

7. Alla brukare inom Boende LSS ska informeras om möjligheten att få ett kamratkort./Alla enheter, 41 st ska informera brukare.	Enhetschef tar upp på arbetsplatsträff. Enhetschef informerar medarbetare om att kamratkortet finns. Samtliga brukare ska få information om kamratkortet av medarbetare och vid behov få hjälp av personal att ansöka.	MedarbetareEnhetschef	Verksamhetschef	2 020	19 enheter uppger att de informerat kring kamratkortet. Vilket innebär 46%.
---	--	-----------------------	-----------------	-------	---

Förvaltningsövergripande mål och indikatorer

Verksamhetsmål	Indikatorer	Mål 2020
Ökad kvalitet - personer med funktionsnedsättning/LSS	Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i samtliga frågor i den individuella kvalitetsuppföljningen.	100 %
Brukarens individuella behov, mål och måluppfyllelse ska stå i centrum.	Andel mål i beställningen som är uppfyllda.	80 %
	Vid beslut om insats ska målen vara tydliga och mätbara.	80 %
	Av genomförandeplanen ska det framgå hur målet ska uppnås.	80 %
God arbetsmiljö och hälsa	Den totala sjukfrånvaron ska inte överstiga 8,5 procent.	8,5 %
En strategisk kommunikation	Analys av förvaltningens interna kommunikationssystem, innehållandes förslag på åtgärder och plan för implementering av kommunikationsåtgärder.	

Ökad kvalitet

Verksamhetsmål:

Ökad kvalitet - äldreomsorg

Ökad kvalitet - personer med funktionsnedsättning

Indikatorer:

- Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i minst tolv frågor i den nationella brukarundersökningen.
- Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i samtliga frågor i den individuella kvalitetsuppföljningen.

Kommentar av utfallet av den individuella kvalitetsuppföljningen gällande Boende LSS

	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Mål 2020
Antal enheter som har minst 60 procent i samtliga frågor	27	31	37	41
Måluppfyllelse i procent (antal enheter som har minst 60 procent) i samtliga frågor	66%	76%	90%	100%

Det är 2 enheter som har 0%. 1 enhet har under 60% Anledningar till att enheter inte har ett resultat på minst 60% anges av enhetschef vara pga:

- 1 enhetschef uppger att det saknas komponenter i underlaget för en ordentlig analys till varför.
- 2 enheter som saknar svar har inte kommenterat detta. Men troligen beror avsaknaden av svar att Nordanväg 18-20 är sammankopplad med en Nordanväg 20 och den andra enheten har inte öppnat än.

Beskriv hur verksamheten har arbetat för att uppnå förvaltningens verksamhetsmål på 100%.

Genom att införliva en aktivitet i verksamhetsplanen 2020 för Boende LSS, som ger stöd i arbetet för varje område under året, satte Boende LSS upp mål att öka svarsfrekvensen.

Mål/indikator	Aktivitet	Ansvarig	Uppdragsgivare	Tidplan
Ökad kvalitet - personer med funktionsnedsättning./Alla enheter ska ha resultat över 60% i samtliga frågor i den individuella kvalitetsuppföljningen	Att öka svarsfrekvensen på brukarnas kvalitetsfrågor genom att Checklistan inför individuppföljning anpassas utifrån brukarens behov .	Enhetschef	Verksamhetschef	Möjlighet till halvårsuppföljning? 2020

Medarbetare har inte påverkat eller bidragit vid svar med stöttat brukare inför och delgett handläggare relevant information innan frågor.

Brukaren i centrum

Verksamhetsmål:

Brukarens individuella behov, mål och måluppfyllelse ska stå i centrum.

Indikatorer:

- Andel mål i beställningen som är uppfyllda.
- Vid beslut om insats ska målen vara tydliga och mätbara.
- Av genomförandeplanen ska det framgå hur målen ska uppnås.

Verksamhetsområdets kommentar av resultatet av verksamhetsmål och indikatorn gällande "av genomförandeplanen ska det framgå hur målen ska uppnås".

Inspirationsfilmen om huret i genomförandeplanen fanns under kvalitetsåret tillsammans med ytterligare två filmer i en webutbildning som Boende LSS byggde i Luvit i syfte att skapa inspiration för dialoger om det vi efter dokumentationsgranskning behövde förbättra vilket förutom huret i genomförandeplanen var hur man skriver händelse av vikt samt hur man beskriver brukarens delaktighet i genomförandet.

3. Brukarens individuella behov, mål och måluppfyllelse ska stå i centrum./Att minst 350 medarbetare har sett inspirationsfilmerna.	Skapa en digital aktivitet för medarbetare genom att göra en film som beskriver hur medarbetare kan jobba med huret i genomförandeplanen.	Metodutvecklare kvalitetsutvecklare och enhetschef skapar den digitala aktiviteten.Enhets chefer ansvarar för att medarbetarna ser filmen i Luvit.	Verksamhetschef	Inspirationsfilmen inkluderat kortare filmer som finns att finna i Luvit, har setts av 193 medarbetare. Vilket innebär att 55% av målet på 100% dva 350 medarbetare.
---	---	--	-----------------	--

Nämndens utvecklingsmål	Indikatorer	Utfall 2018 Boende LSS	Utfall 2019 Boende LSS	Utfall 2020 Boende LSS
Brukarens individuella behov, mål och måluppfyllelse ska stå i centrum. Höjd kvalitet	Av genomförandeplanen ska det framgå hur målet ska uppnås.	65,5%	73%	76%

Nämndens utvecklingsmål	Indikatorer	Utfall 2018 Boende LSS	Utfall 2019 Boende LSS	Utfall 2020 Boende LSS
och gott bemötande				

Verksamhetsområdet innefattar här 42 enheter. Resultatet som framträder är 15,2 = 76% Resultatet är förbättrat men fortfarande ett utvecklingsområde. Maxpoäng 20, resultatet för Boende LSS 15,2.

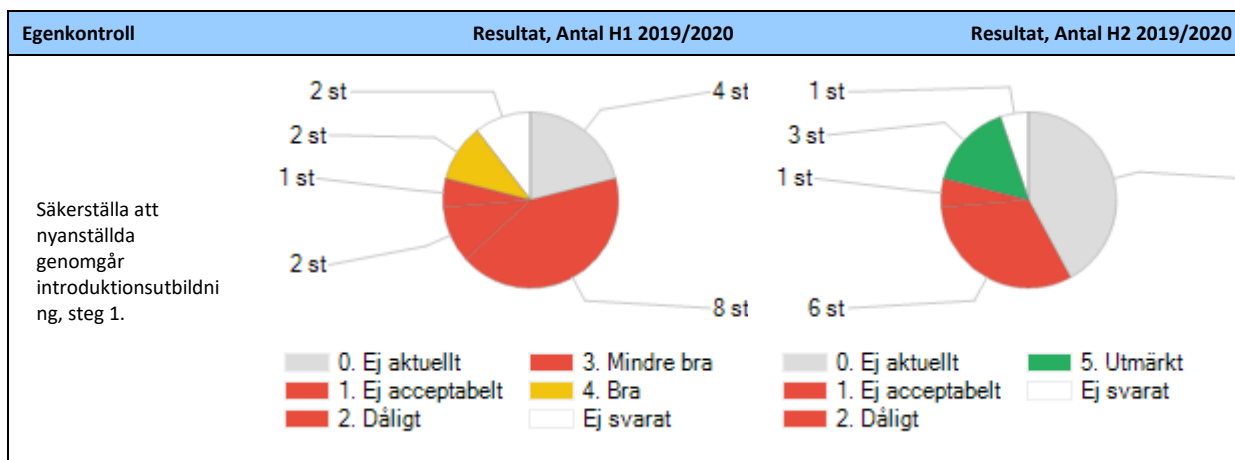
Verksamhetens/enhetens mål, indikatorer och aktiviteter

Mål/indikator	Aktivitet	Ansvarig	Uppdragsgivare	Tidplan	Resultat 2020
1. Varje enhet inom Boende LSS arbetar med resultatet av Verksamhetsuppföljning 2019./41 enheter	Varje enhet ska ha en åtgärdsplan utifrån verksamhetsuppföljning 2019 och arbeta med sina utvecklingsområden.	Enhetschef	Verksamhetschef	2 020	2 enheter har i sin verksamhetsberättelse angivit att de aktivt arbetat med resultatet av verksamhetsuppföljningen. Det går dock att utläsa i text att flertalet har arbetat med resultatet.
2. Ökad kvalitet - personer med funktionsnedsättning./Alla enheter ska ha resultat över 60% i samtliga frågor i den individuella kvalitetsuppföljningen	Att öka svarsfrekvensen på brukarnas kvalitetsfrågor genom att Checklistan inför individuppföljning anpassas utifrån brukarens behov.	Enhetschef	Verksamhetschef	Möjlighet till halvårsuppföljning? 2020	Resultat redovisas under 3.3.1
3. Brukarens individuella behov, mål och måluppfyllelse ska stå i centrum./Att minst 350 medarbetare har sett inspirationsfilmerna.	Skapa en digital aktivitet för medarbetare genom att göra en film som beskriver hur medarbetare kan jobba med huret i genomförandeplanen.	Metodutvecklare kvalitetsutvecklare och enhetschef skapar den digitala aktiviteten.Enhetschefer ansvarar för att medarbetarna ser filmen i Luvit.	Verksamhetschef		Inspirationsfilmen inkluderat kortare filmer som finns att finna i Luvit, har setts av 193 medarbetare. Vilket innebär att 55% av målet på 100% dva 350 medarbetare.
4. Systematisk kvalitetsutveckling - utifrån ökad kännedom om lex Sarah på alla nivåer/Avvikelseforum för enhetschefer 4 ggr/år. Lex Sarah utbildningstillfälle medarbetare.	Att fortsätta med avvikelseforum för enhetschefer 4 ggr/år. Utbildningsinsats lex Sarah. förslagsvis 2x45	Kvalitetsutvecklare LSS för genomförandet av avvikelseforum/Enhetschefer för att närvara.Utbildningsinsats lex Sarah.	Verksamhetschef	2 020	Avvikelseforum har under året inte genomförts pga Covid-19. Under våren gjordes prioritering av ledningsgrupp att avstå dessa forum. 2x45 gällande lex Sarah genomfördes inte till förmån för utbildning 2x45 Dietist och logoped. Denna kom inte heller att genomföras pga covid-19.
5. Förbättrad kost och måltidssituation inom Boende LSS/Dietisten besöker 41 enheter	Att dietisten besöker 41 enheter och informerar utifrån enhetens behov.	Dietist för upplägg i samarbete med enhetschef.	Verksamhetschef	2 020	Dietisten har genomfört kostutbildning tillsammans med 36 av44 enheter. 42 av 44 har planerat datum. Utbildningstillfällen har varit fysiskt på enheten eller annan lokal, en del tillfällen har skett digitalt. 3enheter har visat intresse för att boka tid för ett uppföljningsmöte gällande utvärderingoch

Mål/indikator	Aktivitet	Ansvarig	Uppdragsgivare	Tidplan	Resultat 2020
					<p>uppföljning av kostutbildningen. Pga. restriktioner avseende Covid-19 har det påverkat möjligheten till fysiska träffar. De förändringar som framkommit från enheterna är bla "Försöker att införa lite mer fysisk aktivitet för brukarna." "Jobbar nog mer enskilt med en brukare vad gäller matlagning." "Välkomponerade måltider med rätt mängd av varje." Utförligare beskrivning kring arbetet går att finna i rapport från dietist.</p>
6. Öka kunskapen kring psykisk ohälsa, kriminalitet/En arbetsgrupp skapas. Utbildnings tillfälle för medarbetare inom 1 område som rör psykisk ohälsa, kriminalitet.	Att arbetsgruppen skapas och att de i sin tur organiserar utbildningstillfälle för medarbetare. Inom 1 område.	Verksamhetschef att skapa gruppen. Enhetschefer organiserar.	Verksamhetschef	2 020	Utbildning heldag kognitiva funktioner och samsjuklighet vid neuropsykiatriska och psykiska funktionsnedsättningar har genomförts för enhetschefer inom Boende LSS. Utbildning kommer på enhetsnivå bestå av flertalet moduler och genomförs under 2021.
7. Alla brukare inom Boende LSS ska informeras om möjligheten att få ett kamratkort./Alla enheter, 41 st ska informera brukare.	Enhetschef tar upp på arbetsplatsträff. Enhetschef informerar medarbetare om att kamratkortet finns. Samtliga brukare ska få information om kamratkortet av medarbetare och vid behov få hjälp av personal att ansöka.	Medarbetare Enhetschef	Verksamhetschef	2 020	19 enheter uppger att de informerat kring kamratkortet. Vilket innebär 46%.
8. Definiera innehållet i fysisk personakt. Den fysiska personakten är gallrad enligt gällande rutin. Utifrån verksamhetsuppföljning 2019. Alla brukare ska ha en utifrån register gallrad fysisk personakt.	Att ett register som är fysisk personakt skapas. Att registret sätts in och att pärmen gallras utifrån register.	Kvalitetsutvecklare /arbetsgrupp - registret beslutas och distribueras. Enhetschef - att kontaktman och medarbetare får information kring registret. Kontaktman - att registret används i den fysiska akten och att den fysiska akten gallras utifrån register.	Verksamhetschef	2 020	Register för fysisk akt, social journal och handbok för hantering, klara att distribueras. Implementeringen fortlöper på enheterna.

Kvalitetsstyrning

Introduktionsutbildning



Kommentera egenkontrollens resultat

Halvår 2. 42% av områdena uppger att det inte har varit aktuellt pga att de inte anställt någon ny utifrån kriterierna under det senaste halvåret.

36% av områdena uppger att de har ett dåligt/ej acceptabelt resultat. Det påtalas att introduktion på enheten har genomförts enligt rutin. Även att introduktionen har visats av annan medarbetare än den som är nyanställd då det tar tid att få inloggning.

16% har ett utmärkt resultat.

Resultatet är en förbättring sedan föregående halvår 1. Då resultatet var "ej aktuellt" 21%, "dåligt/ej acceptabelt" 58%.

Samtidigt är det en tolkningsfråga utifrån definitionen av nyanställda.

Beskriv arbetet för att säkerställa att nyanställda genomgår introduktionsutbildning steg 1

- Enhetschefen har gjort en handlingsplan som skall följas upp efter 2 månader vid en nyanställning. Efter några månader görs avstämning med medarbetaren för att kolla att hela introduktionsprogrammet är genomfört.
- Samordnare har mer uttalat fått i uppdrag att säkerställa att nyanställda får information och instruktioner gällande introduktionsprogrammet.
- Det finns nu checklistor som samordnaren går igenom med all nyanställd personal. Sedan filmen kommit så är den tillagd på checklistan.
- Utöka antalet introduktionsdagar för att bättre hinna hela introduktionen. En dag på introduktionen ägnas åt förberedelser och genomförande av läkemedelsutbildning/delegering.

Medarbetare

Antal medarbetare/chef

Har det funnits behov av aktiviteter inom verksamhetsområdet? Om ja, vilka konkreta aktiviteter av väsentlig betydelse har i så fall vidtagits under årets hittills?

Fortsatt på den plan som påbörjades 2017 med omorganisation. Ingen fortsatt aktivitet.

Kompetensutveckling

Beskriv den kompetensutveckling ni arbetat med under året

- Bemötandeutbildningen har genomförts för 1 enhet, dock kvarstår sista tillfället som inte kunde genomföras pga. Covid-19.
- Metodhandledning för enhetschefer
- Pedagogiskt förhållningssätt, 15 deltagare från blandade enheter genomfördes under våren.
- Miljöombud har gått aktuella miljöutbildningar.
- Medarbetare har fått löpande utbildning i: Privata medel.
- Handledarutbildning - i syfte att kunna handleda praktikanter.
- Föreläsningar kring psykiska och beteendemässiga symptom vid demens - Tidiga tecken.
- Marte Meo pedagogik - en övergripande pedagog fått utbildning.
- Samtalsmatta.
- Teckenspråk
- Kognitiva funktioner och samsjuklighet vid neuropsykiatriska och psykiska funktionsnedsättningar heldag för enhetschefer.
- Kompetensutveckling kring kost.
- Superanvändarträffar, med de medarbetare som är en extra resurs i arbetet med IBIC och social dokumentation, har genomförts 4 gånger under året. Ytterligare 2 superanvändarträffar har genomförts pga påbörjandet av utförande av SoL insatser. Detta pga. annan uppbyggnad och hantering av genomförandeplan i dokumentationssystemet Procapita.

Beskriv vilka ytterligare kompetensutvecklingsbehov som identifierats.

Enheterna har inte tillfrågats i verksamhetsplanen så inga kompetensbehov har identifierats från enhetscheferna.

Utifrån Avvikelse rapport 2019/2020. Kan identifieras följande:

- Verksamhetsområdet har ett behov av att arbeta vidare med att finna en struktur för hur synpunkter/klagomål ska användas i det systematiska kvalitetsarbetet. I det som beskrivs som åtgärder sedan föregående år är det inte tydligt vad för effekt det gav brukaren eller verksamheten.
- Utvecklingsområde att verksamheten ökar arbetet kring förtydligande/synliggörande av effekterna av förbättringsarbetet som genomförs i samband med avvikelser. Detta med syfte att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet och bli en lärande verksamhet.
- För verksamheten innebär det en kommande utmaning att förmedla uppföljning

- och analys av lex Sarah. "Blev det bättre" och hur det ska mätas?
- Fortsatt handledningsbehov kring bemötande utifrån att det står för 8 lex Sarah under kvalitetsåret.

Nedan är identifierade kompetensbehov från tidigare års verksamhetsberättelse

- Den kulturmätning som gjordes 2018 behöver synliggöras och återupptas.
- Kompetens gällande att arbeta med personer med bipolär sjukdom.
- Motiverande samtalspedagogik.
- Grundläggande autismutbildning och satsning på handledning runt speciella brukare.
- Utbildning om OCD.
- Kompetensutveckling utifrån kvalitetsmätning.

Vilka kompetensutvecklingsinsatser har ni planerat genomföra för det närmsta året utifrån identifierade behov?

Fortsatt utbildnings insats beträffande kognitiva funktioner och samsjuklighet vid neuropsykiatriska och psykiska funktionsnedsättningar.

Dokumentation - utifrån resultatet på dokumentationsgranskningen på 15,2.

Samt de utvecklingsområde som identifierats ovan är ständigt aktuella.

Personalomsättning

Sammanfattning enheternas personalomsättning, utmaningar och åtgärder

Under året har det varit 41 avgångar mellan januari och oktober vilket ger en personalomsättning på 9%. Detta ger en minskning från föregående år med 5%

Det är en stor utmaning att hitta medarbetare till enheterna med relevant kompetens. Till enheter med brukare med utmanande beteende är detta extra svårt. Många kandidater tackar nej efter introduktionsdagarna. Det är idag också svårare att hitta medarbetare som vill/kan arbeta på obekväma arbetstider.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro

Boende LSS totalt 9,4%.

Administration 1,7%

Medarbetares privata livssituationer samt sjukdomar som inte påverkats av arbetet anges av flera enhetschefer, detta har framkommit tex på att det i medarbetarsamtal eller rehabsamtal framkommit att medarbetarna berättar att de trivs på arbetsplatsen.

Enhetscheferna uppger ofta korttidsfrånvaro, långtidssjukskrivningar - rehab ärenden som en problematik som gör det svårt att planera enheternas verksamhet.

Det blev en kraftig ökning av sjukfrånvaron i mars respektive oktober vilket följer pandemins påverkan och utbrott i landet och de rekommendationer om att hålla sig hemma vid minsta symtom.

Heltid som norm

Vilka konkreta aktiviteter av väsentlig betydelse har vidtagits under året hittills?

Inventering har genomförts på enheterna om vilka som vill gå upp i %, några har redan höjts till 100% men de flesta arbetar redan 100% Det inlämnade underlaget har sedan analyserats av enhetschef och en grov planering för hur och när vi ska korrigera i avtal och schema har startats. Det fortsatta arbetet handlar även om att lägga om schema.

Enhetscheferna uppger även att flera medarbetare tackat nej till erbjudandet

Hur varje enhet valt att göra och var de befinner sig går att läsa i de separata verksamhetsberättelserna.

Hållbarhet

Ekologisk hållbarhet

Beskriv hur verksamheten har arbetat med miljömålen (närodlad mat, minskat matsvinn och miljöanpassade tjänsteresor).

Enheterna redovisar i stort samma arbete som tidigare år,

Tjänsteresor sker när medarbetare stöttar brukare i deras vardag och sker på det sätt som brukare har möjlighet att resa. Enheten har köpt in elcyklar och vanliga cyklar som används och man reser kollektivt. Bokar gastjänstebilen vid behov.

Flertalet enheter anger att de inte arbetar med minskat matsvinn då brukarna bor i egna lägenheter där vi stöttar utifrån brukarens önskan om matinköp men också utifrån brukarens ekonomi. Man anger här att man tar en mer rådgivande roll kring bla mängden och miljömärkning.

På de enheter som fortfarande har gemensamma måltider arbetar man med matsedlar men det är fortfarande brukarnas ekonomi som styr inköpen.

Enheterna anger att de strävar efter att inhandla ekologisk och närproducerad mat.

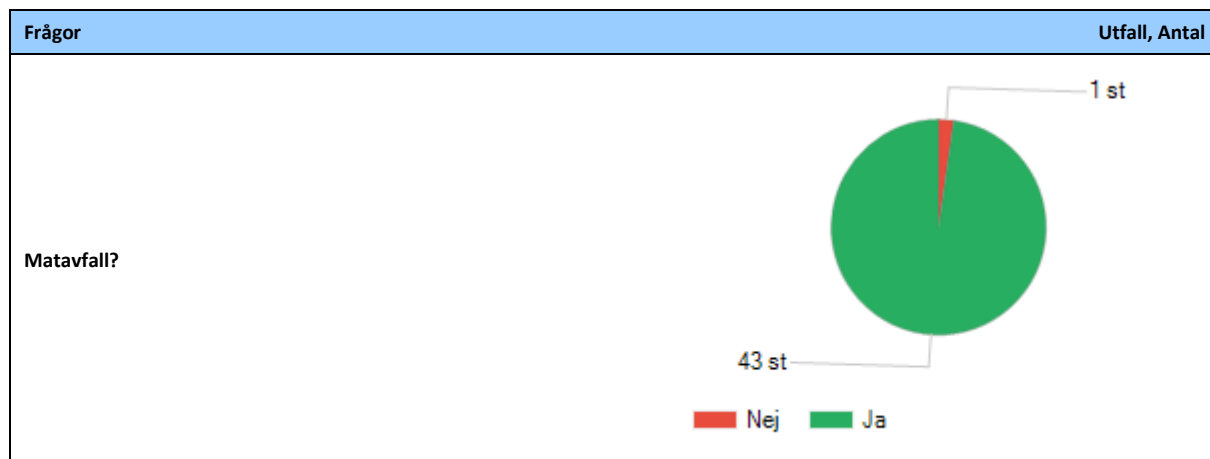
Det som framkommer vid enkäten är svårighet att sortera textilier, arbetskläder, på enheten. Några enheter anger att de löser detta genom att gå till allmänna utställda kärl.

Till enheterna köps in ekologiskt kaffe och té.

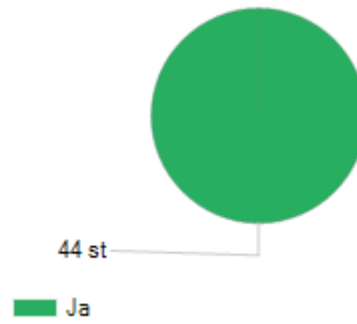
Flertalet av av enheterna uppger att de har miljöombud och att punkten miljö finns på arbetsplatsträffar.

Enkät: Sopsortering på enheten

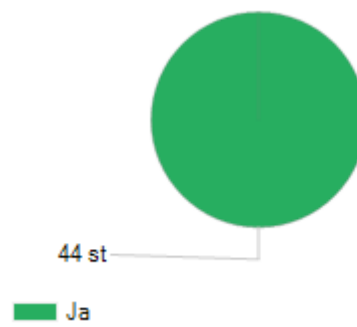
Vilken sopsortering har ni på enheten?



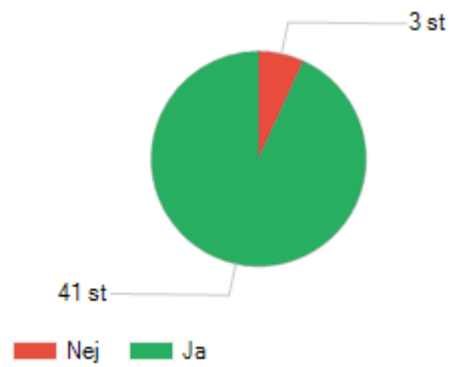
Plastförpackningar?



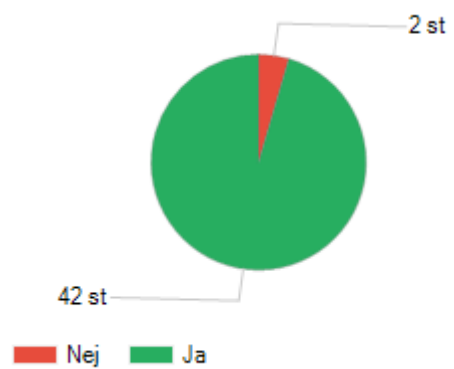
Pappersförpackningar?

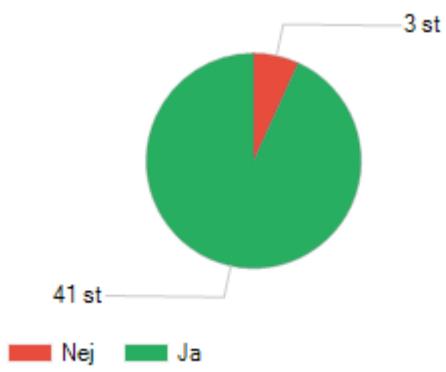
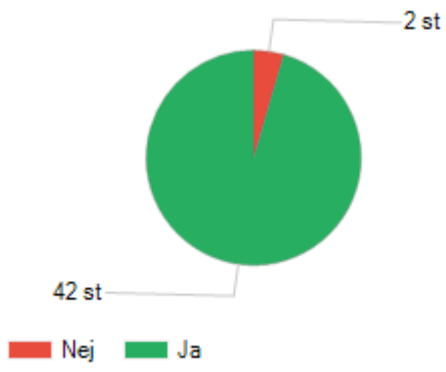
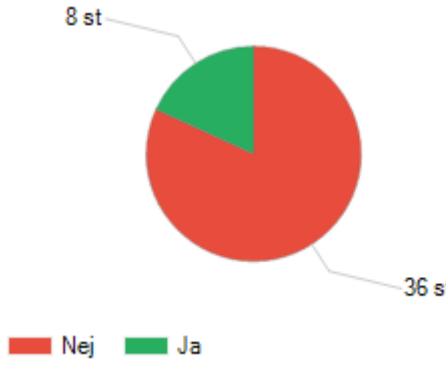


Returpapper?



Metallförpackningar?



Frågor	Utfall, Antal						
Färgat glas?	 <p>A pie chart showing the distribution of responses for the question 'Färgat glas?'. The chart is divided into two segments: a large green segment representing 'Ja' with 41 votes, and a small red segment representing 'Nej' with 3 votes. A legend below the chart shows a red square for 'Nej' and a green square for 'Ja'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Utfall</th> <th>Antal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nej</td> <td>3 st</td> </tr> <tr> <td>Ja</td> <td>41 st</td> </tr> </tbody> </table>	Utfall	Antal	Nej	3 st	Ja	41 st
Utfall	Antal						
Nej	3 st						
Ja	41 st						
Ofärgat glas?	 <p>A pie chart showing the distribution of responses for the question 'Ofärgat glas?'. The chart is divided into two segments: a large green segment representing 'Ja' with 42 votes, and a small red segment representing 'Nej' with 2 votes. A legend below the chart shows a red square for 'Nej' and a green square for 'Ja'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Utfall</th> <th>Antal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nej</td> <td>2 st</td> </tr> <tr> <td>Ja</td> <td>42 st</td> </tr> </tbody> </table>	Utfall	Antal	Nej	2 st	Ja	42 st
Utfall	Antal						
Nej	2 st						
Ja	42 st						
Textil?	 <p>A pie chart showing the distribution of responses for the question 'Textil?'. The chart is divided into two segments: a large red segment representing 'Nej' with 36 votes, and a smaller green segment representing 'Ja' with 8 votes. A legend below the chart shows a red square for 'Nej' and a green square for 'Ja'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Utfall</th> <th>Antal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nej</td> <td>36 st</td> </tr> <tr> <td>Ja</td> <td>8 st</td> </tr> </tbody> </table>	Utfall	Antal	Nej	36 st	Ja	8 st
Utfall	Antal						
Nej	36 st						
Ja	8 st						

Ekonomi

Det ekonomiska resultatet är inte klart när verksamhetsberättelsen lämnas. Årets resultat som redovisas avser **prognosen t.o.m. den siste november** som hämtas från budget/prognos.

Enhet/verksamhet	Eken	Belopp, tkr
Boende LSS (exkl Hemvården yngre)		-2 748

Resultaträkning (431)

Tabellvärden	Utfall Dec 2020	Budget Dec 2020	Avvikelse Dec 2020	Helårsbudget 2020	Helårsprognos 2020	Helårsavvikelse 2020
Intäkter	35,1	29,3	5,8	29,3	35	5,7
Kostnader	-369,2	-359,1	-10,1	-359,1	-369,3	-10,2
Avskrivningar	-0,6	-1,3	0,6	-1,3	-0,7	0,6
VERKSAMHETENS NETTOKOSTNADER	-334,7	-331,1	-3,7	-331,1	-335,1	-4
Finansiella kostnader	0	0	0	0	0	0
RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER	-334,7	-331,1	-3,7	-331,1	-335,1	-4
Nämndsbidrag/Resursfördelning	330,1	331,1	-1	331,1	330,6	-0,5
RESULTAT	-4,7	0	-4,7	0	-4,5	-4,5

Årets resultat

Kort kommentar om resultatet:

Intäkter: Huvudsakligen hyresintäkter ger ett stor plus på grund av debitering av marknadshyror, i budgeten finns dock maxtak på 6 200:-kr per månad.

Personalkostnader: Gruppboendestäder har underskott, till stor del pga att intäkter på de höga nivåerna i den nivåbedömningsmodell som Lunds kommun använder inte täcker kostnaderna. Det har också varit extra kostnader pga Covid-19. Utköp av personal belastar budgeten för en enhet.

Kostnader för material, varor och inventarier: Extra ej budgeterade kostnader, bland annat kostnader för nya låssystem på två enheter, omlokaliseringkostnader (enhetschefer och administrationens flytt från St Lars), samt kostnader för tekniska hjälpmedel.

Tjänster och avgifter; Utbetalning av bostadstillägg som inte är budgeterad. Utebliven intäkt i form av hyra då inte alla brukare skrivit under nytt hyresavtal.

Omlokaliseringkostnader fr St Lars. Inköp av rehabiliteringsplats, konsultkostnader kopplade till personalärende.

Lokalkostnader: Höga kostnader för fastighetsreparationer och underhåll, för larm och bevakning samt omlokaliseringkostnader fr St Lars.

Interna fördelningar: Lägre rörlig ersättning än budgeterad pga ett antal tomma platser

på boenden under året.

Avvikelse på grund av covid-19

Servicebostäders extra kostnader pga Covid-19 Tot. 1 784 tkr varav 1 752 tkr avser personalkostnader.

Gruppbofastäders extra kostnader pga Covid-19 Tot. 4 378 tkr varav 4 294 tkr avser personalkostnader.