



Årsanalys 2019

Socialnämnden
2019

Innehållsförteckning

1 Verksamhetsbeskrivning.....	3
2 Verksamhetens måluppfyllelse	3
2.1 Analys av nämndens måluppfyllelse	3
3 Årets viktigaste händelser.....	5
4 Ekonomi.....	6
4.1 Resultat.....	6
4.2 Investeringar.....	8
5 Personalredovisning	8
5.1 Anställda	9
5.2 Jämställdhet	9
5.3 Sjukfrånvaro	9
5.4 Personalomsättning och pensionsavgångar	10
5.5 Åldersstruktur	10
6 Förväntad utveckling	10

Bilagor

Bilaga 1: Utvecklingsplan 2020

1 Verksamhetsbeskrivning

I detta avsnitt ges en kort beskrivning av nämndens verksamhet, uppdrag och ansvar.

Socialnämndens ansvarsområde omfattar VoO - Vård och Omsorg, LSS - Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade och IFO - Individ och familjeomsorg. Medborgarna ska få stöd i enlighet med intentioner i gällande lagstiftning och insatserna ska vara anpassade efter medborgarnas behov. Socialnämnden ansvarar också för färdtjänst, bostadsanpassning och serveringstillstånd.

Gemensamt för socialnämndens verksamheter är att de ska arbeta förebyggande, skapa förutsättningar för den enskildes delaktighet i samhället, samverka med andra aktörer och möjliggöra för den enskilde att leva ett självständigt liv. Den enskilde ska ha inflytande och vara delaktig i all planering som rör honom/henne. Arbetssättet ska utgå från det friska hos den enskilde. Vid åtgärder som rör barn ska barnets bästa alltid stå i förgrunden.

I samband med kommunens omorganisation fick Socialnämnden uppdraget att tillreda maten för kommunens äldreboenden.

Inför 2020 har Socialnämnden föreslagit för Kommunfullmäktige att ändra i reglementet så att bostadsanpassning och tillstånd för alkohol läkemedel och tobak kan organiseras under Samhällsbyggnadsförvaltningen.

LSS

Inom avdelningen återfinns alla insatser enligt LSS; myndighetsutövning, boende, barnboende, personlig assistans, korttidsverksamhet, fritidsverksamhet, daglig verksamhet samt kontaktpersoner, ledsagare och avlösare.

IFO

Inom avdelningen återfinns insatser enl. SoL såsom myndighetsutövning barn och vuxna, familjehem och familjerätt, öppenvård familjer, beroende och socialpsykiatri.

Vård och Omsorg

Avdelningen innefattar myndighetsutövning SoL och HSL med insatser såsom särskilda boenden, hemvård, hemsjukvård, rehabilitering, öppna verksamheter tex, dagverksamhet för personer med demenssjukdom och anhörigstöd.

2 Verksamhetens måluppfyllelse

I detta avsnitt presenteras nämndens samtliga effektmål tillsammans med analyser avseende måluppfyllelse för respektive mål. För varje mål tydliggörs också tillhörande indikatorer och aktiviteter med förklarande kommentarer kring eventuella avvikelser.

Måluppfyllelse tydliggörs med en av följande färger:

Rött: Målet ej uppnått

Gult: Målet delvis uppnått/positiv trend från föregående år

Grönt: Målet helt uppnått


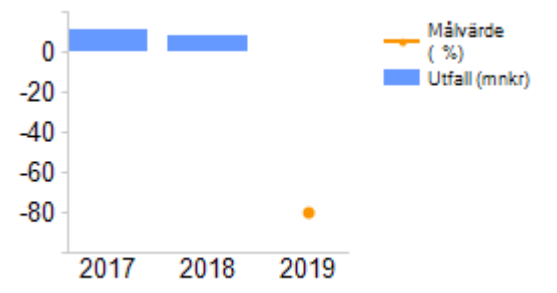
Streck: Uppgift saknas

2.1 Analys av nämndens måluppfyllelse

Socialförvaltningen har en hög måluppfyllelse. Målen har huvudsakligen varit inriktade på att nå budget i balans. I övrigt visar indikatorerna att förvaltningens arbete med aktiviteterna har bidragit till en positiv utveckling av effektmålen.


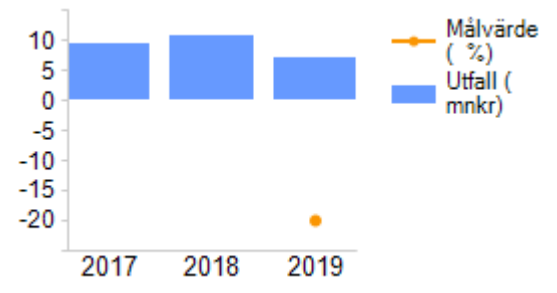

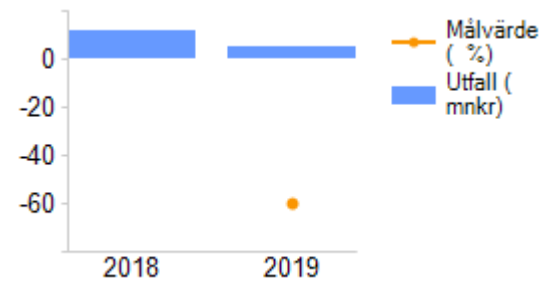
2.1.1 Effektiviteten i verksamheten ska öka

Indikator	Målvärde	Utfall
-----------	----------	--------

Indikator	Målvärde	Utfall	
 Kostnaden för externt köpt vård ska minska	-80 %	0 mnkr	
Kommentar Under 2019 har ingen extern korttid köpts in. Utvecklingen av hemstödsteamet är anledningen till att externt köpt vård inte köpts.			

Aktivitet	Status	Slutdatum	Kommentar
Utveckla metoder som förebygger och förhindrar institutionsplaceringar	✓ Avslutad	2019-12-31	Verksamheten har gjort omstruktureringar genom bl a omfördelning av medel samt förändring i arbetsuppgifter för att kunna möta det ökade behovet i egen regi.
Samtliga tvärprocesser mellan Myndighet och Utförare ska vara optimerade	✓ Avslutad	2019-12-31	Samtliga tvärprocesser är optimerade. Huvudprocess mellan myndighet och utförare är under implementering.
Riktlinjer för bistånd ska ses över	✓ Avslutad	2019-12-31	Riktlinjerna är framtagna och därefter antagna av nämnd.


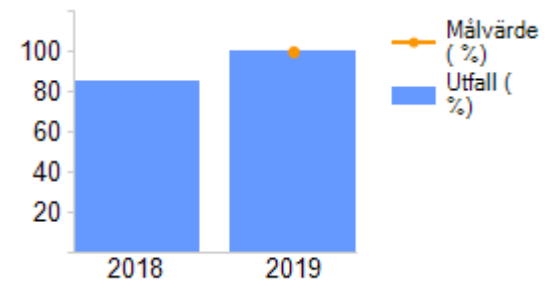
2.1.2 Socialnämnden ska vara en attraktiv arbetsgivare

Indikator	Målvärde	Utfall	
 Kostnad för inhyrd personal ska minska	-20 %	7 mnkr	
Kommentar Inom socialförvaltningen är det endast sjuksköterskeenheten som haft behov av inhyrd personal men från den 1/9 har sjuksköterskeenheten bemannat fullt ut med egen personal.			
 Kostnad för övertid och fyllnadstid ska minska	-60 %	5,3 mnkr	
Kommentar Kostnaden för övertid och fyllnadstid har minskat med ca 60% under 2019. Översyn har gjorts av schemaoptimering och heltidstjänster har införts vilket har minskat fyllnadstid/övertid.			

Aktivitet	Status	Slutdatum	Kommentar
-----------	--------	-----------	-----------

Aktivitet	Status	Slutdatum	Kommentar
Utveckla strategi för att minska personalomsättningen i berörda arbetsgrupper	✓ Avslutad	2019-12-31	Översyn är genomförd av kvällstjänsterna och man har tillsatt båda tillsvidare- och kvällstjänsterna.
Utveckla strategi för att behålla och rekrytera kompetent personal	✓ Avslutad	2019-12-31	Planen har riktats mot de verksamheter där behoven varit mest angelägna, t ex sjuksköterskeenheter.
Fler ska erbjudas ökad tjänstgöringsgrad	✓ Avslutad	2019-12-31	Rutin är framtagna för heltidsresans arbete. En gång per år får medarbetare förfrågan om de vill ha ökad tjänstgöringstid.
Förvaltningsgemensam introduktion för nyanställda	✓ Avslutad	2019-12-31	Avdelningarna jobbar med e-Learning. Utöver det har respektive avdelning verksamhetsspecifik introduktion.
Ledar- och medarbetarepolicy ska implementeras	✓ Avslutad	2019-12-31	Policyn är implementerad i verksamheten.

2.1.3 Samtliga kunder ska ges möjlighet att lämna synpunkter på förvaltningens tjänster

Indikator	Målvärde	Utfall	
 Antal som fått ta del av kundundersökningar	100 %	100 %	
Kommentar Förvaltningens kunder har under mätperioden getts möjlighet att svara på kundundersökningarna.			

Aktivitet	Status	Slutdatum	Kommentar
Förvaltningen ska genomföra kundundersökningar för att ta del av kundernas uppfattning som underlag för fortsatt utveckling	✓ Avslutad	2019-12-31	Samtliga kundundersökningar är genomförda.

3 Årets viktigaste händelser

1. Målen för verksamheten 2019 kom ursprungligen från den förra majoriteten. Under våren 2020 har Socialnämnden haft ett gemensamt arbete i workshopsform för att ta fram nya målområden som speglar det nya styrets ambitioner. Nämnden har till största del varit överens över partigränserna vilket skapat förutsättningar för ett långsiktigt tänk i förvaltningens arbete.

2. Bemanningsplanering har varit ett stort fokus under året och mycket arbete har lagts för att effektivisera ute i verksamheterna. När samtliga erforderliga beslut var fattade i oktober kunde verksamheten sätta ett helt nytt bemanningsupplägg genom införandet av bemanningsområden, uppsägning av det lokala kollektivavtalet, ny schemaläggning, mm. Det faktum att fler i den ordinarie personalen har gått upp i arbetstid i kombination med nytt arbetstidsmått har möjliggjort att andelen timvikarier och fyllnad- och övertid har minskat kraftigt efter den 1/10. Inför 2020 är tanken även att införa sk helgtjänster inom VoO. En programvara för att automatisera schemaläggning har också utvecklats under året och kommer under våren 2020 att implementeras i verksamheterna. Den kommer innebära en stor tidsbesparing ute i verksamheten avseende schemaläggning.

3. Under lång tid har förvaltningen varit tvungen att hyra in sjuksköterskor för att leva upp till lagkraven och

medborgarnas behov. Ett arbete har pågått under året för att skapa ökad attraktivitet som arbetsgivare. Ett nytt avtal för tjänstgöring på natten för sjuksköterskor gjorde att verksamheten från den 1/9 lyckats anställa personal på samtliga tjänster och börjat fasa ut inhyrd personal.

4. Under 2019 avvecklades Åldermannens särskilda boende pga brister i brandskydd och istället skrevs avtal med Attendo för 38 platser i det nybyggda Johan Kock. I Anderslöv avvecklades Hermelinens särskilda boende och i stället erbjöds platser i det nybyggda Hälsohuset. Inom LSS har verksamheten personlig assistans, dvs den delen som är kommunens egen, lagts ut på privat entreprenad sedan 1/12.

5. Barnahus öppnades kvartal fyra. Barnahus är en samverkansform mellan Svedala, Vellinge och Trelleborgs kommun, polis, åklagare och Region med syfte att säkerställa en god process för barn som varit utsatta för eller bevittnat våld. Trelleborg kommer att ansvara för drift av verksamheten.

4 Ekonomi

4.1 Resultat

I detta avsnitt redovisas och analyseras det ekonomiska resultatet för drifts-, investerings- och exploateringsredovisning.

Året inleddes med ett prognostiserat underskott motsvarande 50mkr, baserat på prognostiserade volymökningar, kostnadsökningar och löneökningar. En handlingsplan togs fram utifrån direktiven att effektivisera istället för att säga upp personal eller försämra kvalitén.

En analys av årets resultat, -30 mkr, visar att verksamheten haft kostnadsökningar motsvarande ca 79 mkr och inte 50 mkr som prognostiserades i början på året. Orsakerna till de ökade kostnadsnivåerna är ökningen inom heltidsresan motsvarande 40 årsarbetare, ökade sjuktal, inhyrd personal och ökad dubbelbemanning i hemvården.

Resultatet efter andra delårsprognosen visade på -27mkr. En förstärkt handlingsplan i vilken möjliga effektiviseringar på ytterligare 10,8 mkr presenterades. Handlingsplanen innebar bl.a en reducering av vikarietimmarna, 60t. Beslut om den förstärka handlingsplanen sköts fram en månad varpå handlingsplanen skulle genomföras under nov-dec.

Verksamheten klarade effektivisera 25t timmar (okt-dec) och kvitta ut den ökade tjänstgöringsgraden. Personalkostnaderna 2019 visar ett underskott motsvarande -23 mkr. 18 mkr härleds till perioden jan-juni, andra halvåret 2019 har kostnadsnivån stadigt minskat.

Avvikelser

Införandet av rätten till heltid har inneburit ökade lönekostnader för tillsvidareanställda inom VoO och LSS. Samtidigt har inte kostnaderna för timvikarier minskat i samma takt. Kostnaderna för korttidssjukskrivna har dessutom varit på en hög nivå jämfört med tidigare år vilket försvårat den omställning som varit nödvändig på grund av den ökning av tillgänglig tid hos tillsvidareanställda som rätten till heltid inneburit. Utöver detta har en volymökning inom hemvården och familjehemsvården ytterligare påverkat personalkostnaderna negativt. Förvaltningen konstaterade att effektiviseringarna tar längre tid att genomföra än planerat. Dels tar beslutsprocesserna på central nivå längre tid än beräknat dels tar det tid att utarbeta system för att bemanningsplanera på annat sätt. Ett nytt system för bemanning var förhandlat med alla parter och klart för drift först den 1/10.

Inom LSS har antalet externa placeringar samt antalet timmar personlig assistans utförd i privat regi ökat och genererar ett underskott mot budget för övriga kostnader.

En liknande volymökning står att finna inom IFO där kostnaderna för externa konsulentstödda familjehem och externt köpt öppenvård visar en negativ avvikelse mot budget.

Som en följd av att det nya anställningsavtalet avseende sjuksköterskor blev fördröjt har verksamheter tvingats hyra in externa sjuksköterskor i en större omfattning än budgeterat vilket varit kostnadsdrivande. Ovanstående nämnda volymökning inom hemvården har även påverkat posten övriga kostnader då denna ökning inneburit ett ökat behov av inkontinenshjälpmedel etc.

Externa projektmedel inom IFO vilka ej beaktats i budget genererar en positiv avvikelse på intäktssidan. Utöver detta har även stimulansmedel inom VoO samt statsbidrag avseende habilitetsersättning LSS inkommit vilka ytterligare ökat överskottet.

Inför 2020 finns det betydligt bättre förutsättningar. Det nya systemet för effektivare bemanning kommer att fortsätta utvecklas. Personlig assistans övergick i privat regi 1/12. Nämnden har fattat beslut om ett vägledningsdokument inom LSS som ger bättre stöd för beslutsfattande och utförande. Riktlinjer för biståndsbedömning inom VoO har förtydligats. Inom LSS har ett nytt tekniskt system för natten utarbetats enligt plan som sänker kostnaden för nattpersonal. Förvaltningen har dessutom genomfört en organisationsförändring så att varje avdelningschef äger hela kundprocessen från ansökan till bistånd för bättre styrning i helheten.

Driftredovisning (tkr)

Delårsrapport	Bokslut 2018	Årsbudget 2019	Utfall 2019	Avvikelse 2019
Verksamhetens intäkter	123 194	110 874	118 311	7 437
- varav bidrag	46 077	33 507	33 895	388
-varav taxor och avgifter	23 199	22 802	25 533	2 731
-varav övriga intäkter	53 917	54 565	58 883	4 318
Verksamhetens kostnader	-938 167	-928 289	-965 693	-37 404
-varav personalkostnader	-587 586	-591 622	-614 746	-23 124
-varav lokalkostnader	-88 918	-91 484	-90 794	690
-varav övriga kostnader	-257 163	-241 873	-257 028	-15 155
-varav kapitalkostnader	-4 500	-3 310	-3 125	185
Summa nettokostnader	-814 973	-817 415	-847 382	-29 967

Driftredovisning, netto per verksamhet (tkr)

Verksamhet	Bokslut 2018	Årsbudget 2019	Utfall 2019	Avvikelse
100 Nämnds- och styrelseverksamhet	-666	-1 000	-1 145	-145
510 Vård o omsorg enl Sol o HSL	-497 574	-501 269	-521 220	-19 951
513 LSS	-178 582	-179 948	-185 682	-5 734
530 Färdtjänst/riksfärdtjänst	-9 103	-6 168	-8 009	-1 841
535 Öppen verksamhet	-13 074	-12 317	-12 817	-500
552 Inst.vård f vuxna m missbruk	-19 944	-19 954	-15 754	4 200
554 HVB-vård f barn o ungdom	-23 414	-23 350	-21 607	1 743
556 Familjehem f vuxna m missbruk	-366	0	-125	-125
557 Familjehem f barn o ungdom	-53 241	-53 718	-59 001	-5 283
568 Öppna insatser f barn o ungdom	-18 021	-18 696	-20 358	-1 662
585 Familjerätt o familjerådgivn.	-988	-995	-1 590	-595
926 Måltidsservice	0	0	-74	-74

Summa	-814 973	-817 415	-847 382	-29 967

4.2 Investeringar

Investeringsramen används till stor del för att byta ut samt att utöka inventarier i de lokaliteter som Socialförvaltningen bedriver verksamhet i. Allmän återhållsamhet i verksamheten har inneburit att förvaltningens ram för investeringar ej nyttjats till fullo.

Investeringar beslutade av kommunfullmäktige (tkr)

Investeringsredovisning, kommunen	Utgifter sedan projektens start				Varav: årets investeringar			
Färdigställda Projekt (tkr)	Tot investeringsbudget	Tot ack utfall	Slutprognos (hela proj)	Avvikelse (hela proj)	Varav budget 2019	Varav ack utfall 2019	Årsprognos	Avvikelse 2019
Summa								
Pågående projekt (tkr)	Tot investeringsbudget	Tot ack utfall	Slutprognos (hela proj)	Avvikelse (hela proj)	Varav budget 2019	Varav ack utfall 2019	Årsprognos	Avvikelse 2019
Summa								
Tot summa								

Investeringar beslutade av respektive nämnd inom tilldelad investeringsram (tkr)

Projekt (tkr)	Budget 2019	Utfall 2019	Avvikelse
80226 Högalid trygghetslarm	89	89	0
80228 Inköp vårdssängar	351	351	0
80626 Inventarier	2302	2302	0
80627 Larm och IT-system	386	386	0
80628 Ombyggander	628	628	0
80630 Inv. Valfärdsteknik	56	56	0
80631 Barnahus	170	170	0
90020 Investeringsram Socialnämnd	3018	0	3018
Tot Summa	7 000	3 982	3 018

5 Personalredovisning

I detta avsnitt presenteras och analyseras nämndens personalredovisning

5.1 Anställda

Andel anställda (%) fördelat på arbetstidsgrad och kön; tillsvidareanställda

Kön	Heltid 100 %	Deltid 99-75 %	Deltid 74-50 %	Deltid <50 %
Kvinnor	54%	26%	19%	1%
Män	78%	15%	6%	1%

Andel anställda (%) fördelat på arbetstidsgrad och kön; visstidsanställda

Kön	Heltid 100 %	Deltid 99-75 %	Deltid 74-50 %	Deltid <50 %
Kvinnor	34%	32%	31%	4%
Män	30%	39%	17%	13%

Antal anställda; tillsvidare per den 1 november respektive år

2019	2018	2017
1074	971	969

Antal anställda; visstidsanställda den 1 november respektive år

2019	2018	2017
124	108	81

5.2 Jämställdhet

År	Antal anställda	Varav Män	Varav Kvinnor	Andel kvinnliga chefer
2019	1054	95	959	79%
2018	986	97	889	79%

5.3 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro %

Period	2019-12-31			2018-12-31		
Sjukfrånvaro	Totalt	Varav män	Varav kvinnor	Totalt	Varav män	Varav kvinnor
Total sjukfrånvaro i % av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid	10,4%	6,7%	10,9%	9,8%	6,3%	10,4%
Andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer	5,9%	4,2%	6,2%	5,6%	2,9%	6,0%
Sjukfrånvaron i åldrarna 29 år eller yngre	7,9%	3,2%	9,1%	8,2%	2,9%	9,9%
Sjukfrånvaron i åldrarna 30-49 år	10,8%	6,1%	11,4%	9,3%	4,4%	10,0%
Sjukfrånvaron i åldrarna 50 år eller äldre	10,9 %	10,1 %	11 %	10,9 %	11,4 %	10,9 %

Sjukfrånvaron är hög. Den har ökat i paritet med den nationella trenden men den är oavsett för hög. Under Årsanalys 2019, Socialnämnden

året har stöd i form av företagshälsovård utökats motsvarande 1 mkr men trots det går inte sjuktalet ner. En partsammansatt arbetsgrupp bestående av både politiker, tjänstemän och fackliga organisationer har därför skapats under året. Gruppen arbetar tillsammans för att hitta en bra strategi baserat på analyser och fakta. En tydlig process för återgång i arbete är framtagen och samtliga chefer har fått utbildning. Den fokuserar på processen kring långtidssjukskrivna men även steget innan dvs upprepad korttidsfrånvaro samt chefens ansvar att leda processen.

En analys håller på att tas fram kring gruppen med upprepad korttidssjukfrånvaro och orsakerna som ligger bakom. 50 medarbetare som ofta har sjukfrånvaro kommer att intervjuas anonymt kring orsakerna varför det förhåller sig så och om det finns orsaker i arbetssituationen. Materialet beräknas vara klart i slutet på februari och presenteras för arbetsgruppen för vidare beslut. Upprepad korttidssjukfrånvaro är även vanligt bland timvikarier. Situationen för timvikarier kommer därför också att analyseras på samma sätt som ovan.

5.4 Personalomsättning och pensionsavgångar

Förvaltningen har inte en hög personalomsättning i den del som handlar om att medarbetare säger upp sig för att gå till en annan tjänst. Omsättningen får anses vara normal. Viss personalomsättning är bra för verksamheten.

Antal förväntade pensionsavgångar; tillsvidareanställda

2020	2021	2022	2023	2024
17	24	23	19	37

5.5 Åldersstruktur

Antal anställda i åldersgrupper; tillsvidareanställda den 31 december 2019

< 30 år	30 - 39 år	40 - 49 år	50 - 59 år	> 60 år	Summa
103	230	237	327	157	1054

6 Förväntad utveckling

Utmaningar:

Trelleborg har en åldrande befolkning och till det en växande befolkning. Det kommer att innebära stora volymökningar och en utmaning i att klara välfärdsuppdraget. Det är därför viktigt att verksamheten får en reell möjlighet till att satsa på ny välfärdsteknik och digitalisering. Det är även viktigt att utvecklingsarbetet kring bemanningsplaneringen fortsätter i nära samverkan med de fackliga organisationerna samt att yteffektiva lokaler tillhandahålls med fokus på en målgrupp med omfattande vårdbehov samt stordrift för effektiv personalplanering.

Vårddyrket är inte ett attraktivt val för unga. Det är idag en utmaning att rekrytera och behålla kompetent personal. Erfarenheterna från 2019 visar att det är svårt rekrytera allt från chefer, välutbildad personal till timvikarier. Ett viktigt område för socialförvaltning i samarbete med resten av kommunen är därför att 2020 arbeta aktivt på varumärket som arbetsgivare. Fokus är ett hållbart arbetsliv där medarbetarna är på jobbet och agerar som goda företrädare för kommunen. Det är viktigt att dialogen med de fackliga organisationerna fortsätter utvecklas och att klargöra vad som krävs både av arbetsgivaren och den enskilde.

Kommunikationen med medborgaren har förändrats i och med sociala medier. En förändring där verksamheten måste utveckla nya sätt att kommunicera på dessa arenor.

IFO

Volymökningar

Antal anmälningar och ansökningar ökar för varje år kring både barn och vuxna. Det finns ingenting som tyder på att inflödet kommer att minska. Det medför att behovet av vård sannolikt kommer att öka, både i egen regi och externt köpt vård. En grupp som förväntas öka är äldre med en kombination av missbruk och somatiska problem. För denna grupp är det inte möjligt att bedriva ordinarie missbruksvård då omvårdnadsbehovet är så stort. Det kommer att krävas individuella lösningar som kommer att påverka andra delar i förvaltningen än bara IFO. Inom familjerätten ökar volymerna inom alla delar och det är en utveckling som förväntas fortsätta. Behovet av skyddsplaceringar och behandlingskontakt i ärenden med våld i nära relation förväntas fortsätta i den omfattning som är idag.

Omvärld

Översyn av olika lagstiftningar har skett under flera år men inte blivit klara. Dessa kan komma att bli aktuella under året och få påverkan på verksamheten utifrån resurser och kostnader. Det gäller Socialtjänstlagen, Lagen om vård av unga samt Föreskrifter kring våld i nära relation.

Arbete pågår kring planering av en ny familjecentral i Anderslöv som ska tas i bruk under 2021.

Verksamhetsplan 2020

Målsättningen är att IFO ska kunna hantera fler ärenden i egen regi, utveckling av de egna insatserna har skett och är ett arbete som kommer att fortsätta 2020. Inga nya öppenvårdsinsatser har köpts externt sedan mars 2019. Köerna inom Barnpsykiatri gör att komplexiteten i de ärenden som hanteras av kommunen är stora och kräver resurser från verksamheten. Det kommer att behövas ett tätare samarbete med Barnpsykiatri framöver.

Behovet av jourhem och konsulentstödda familjehem kommer att finnas kvar även under 2020. Fler familjehemsplacerade barn kommer att utredas för vårdnadsöverflytt.

Barnahus har öppnat under sista kvartalet 2019. Med nya arbetssätt kommer barn som utsatts för våld eller bevittnat våld att på ett mer strukturerat sätt tas omhand.

Samverkan med regionen

Inom socialpsykiatri kommer behovet av externt köpt vård att fortsätta vara stort. Den komplexitet som finns gör det inte möjligt att hantera alla ärenden i egen regi. Ett strukturerat samarbete med vuxenpsykiatri har initierats och kommer att fortsätta under året.

Fokus 2020 på barn och ungas uppväxtvillkor och samverkan med bildning och kultur och fritid

För året finns politiska beslut att arbeta förebyggande med barn och unga, ett speciellt fokus på skolfrånvaro. Detta förebyggande arbete är viktigt för att tidigt upptäcka oro kring barn och förhindra långvariga insatser från socialtjänsten.

LSS

Volymökningar

Vi ser fortsatt ökning av målgruppen inom LSS. Fler ansökningar inkommer och allt fler personer har en personkretstillhörighet som kan ge rätt till insatser inom LSS. Det går även att se en ökning av kostnader för kommunen sedan Försäkringskassan ändrade tillämpningen av lagstiftningen av personlig assistans där kommunen får ta en större del av kostnaden för insatser till målgruppen inom LSS.

Rekrytering kompetent personal

Det finns en ökad komplexitet i de ärenden som idag finns inom LSS vilket ställer stora krav på relevant kompetens hos personalen. För att kunna möta brukarnas behov behöver personalen ha ett pedagogiskt förhållningssätt samt förmåga till reflektion och analys. Med anledning av det bedöms behovet inom LSS vara att fler i personalgruppen innehar en yrkeshögskolekompetens och högskolekompetens.

Kompetensutveckla befintlig personal

Fortsatt satsning på att höja befintlig personals kompetens genom intern bemötandebildning samt dokumentationsutbildning. Även handledning på plats i det brukarnära arbetet via intern handledare med

socialpedagogisk kompetens.

Arbetsmiljö

Fortsatt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet där vi tillsammans med facklig organisation uppmanar personalen till rapportering i KIA när situationer uppstår som påverkar eller kan komma att påverka arbetsmiljön. På detta sätt synliggörs risker i arbetsmiljön som skapar förutsättningar att aktivt arbeta för att minimera eller eliminera dessa risker. LSS fortsätter arbeta med att få ner sjuktalen och öka frisknärvaron genom nära dialog med medarbetaren om vilka eventuella anpassningar och justeringar som kan göras för att medarbetaren ska kunna vara på arbetet istället för att vara sjuk. APT ska även i fortsättningen vara ett forum för dialog kring arbetsmiljö och dess utvecklingsområden.

Införandet av Lifecare

I samband med införandet av Lifecare kan IBIC komma till stånd att användas för att införa ett behovsstyrt arbetssätt från myndighet till utförare och på så sätt öka möjligheten till att brukaren får stöd och hjälp med de delar där behovet verkligen finns.

Omvärld

Utveckling av app där föräldrarna själv ska kunna boka in sina barn på korttidsvistelse istället för som idag där föräldrarna inkommer med önskemål till personal och chef som får planera logistik och bokningar.

Fortsatt implementering av digitala lösningar för att hantera tillsynen av brukare på gruppboendestäder. Digitala lösningar ska fungera som ett led i att öka brukarens upplevelse av trygghet på boendet i enlighet med det som framkommit vid 2019 års brukarundersökning.

Verksamhetsplan 2020

Personlig assistans lades under 2019 ut i privat regi. Under 2020 ska förslag om gruppboendestad som kan drivas i privat regi läggas fram. Skapa förutsättningar för brukare och anhöriga att inhämta information om LSS. Idag kan många anhöriga till barn få hjälp av LSS koordinatör. Under 2020 är ambitionen att denna funktion ska göras mer digital. Fortsatt arbete med ekonomi. Införande av ekonomiuppföljningar i alla chefsled.

Fokus 2020 på barn och ungas uppväxtvillkor och samverkan med bildning och kultur och fritid

Ta fram nuläge för barnverksamhet inom LSS samt målvärde. Påbörja arbetet under 2020 med fokus på att skapa en samlad digital plattform.

VoO

Volymökningar

Åtstramningen i riktlinjer för biståndsbedömning, gör att mer komplexa ärenden måste hanteras inom hemvårdens ansvarsområde. Detta kommer att innebära ökade krav på den medicinska kompetensen och ställa stora krav på samarbetet med primärvård och region. Behovet av särskilda boenden kommer att ligga kvar på liknande nivå utifrån vad som tidigare prognostiserats.

Rekrytering kompetent personal

Det ökade omvårdnadsbehovet innebär också ökade krav på nyrekryteringen av medarbetare. Bristen på utbildad personal blir en av de stora knäckfrågorna framöver. Målsättningen med att personalgrupperna ska bestå av minst 80% med undersköterskekompetens, kommer att bli en utmaning, då kommunal verksamhet konkurrerar med region och primärvård om denna målgrupp.

Kompetensutveckla befintlig personal

En gemensam satsning inom vård och omsorg kommer att göras med de framtagna Etiska riktlinjerna. Ett material kommer att utarbetas för att kunna användas på arbetsplatsträffar och dylikt. Legitimerad personal kommer fortsätta att internutbilda medarbetarna inom områden som t ex ergonomi och hälso-sjukvård. En "utbildningskatalog" är aktuell inom legitimerade sjuksköterskors ansvarsområde.

Arbetsmiljö

En satsning på KIA och dess användningsområde behöver göras gemensamt med fackliga organisationer. Bristfällig förståelse av användningsområdet, kan innebära att arbetsmiljöproblematik försvinner i mängden

av rapporter.

Omvärld

Fortsatt satsning på möjligheten att via appar kommunicera med VoO. En satsning som med relativt små omkostnader kan ge stor effekt över tid.

Utveckla den digitala plattformen för medarbetare, där en del av introduktion och vidareutbildning kan ske via en sådan, för att öka effektiviteten. Den "lärarledda" utbildningen kan då minimeras.

Fortsätta utveckla den digitala nattillsynen på samtliga särskilda boenden.

Verksamhetsplan 2020

Förutsättningar till LOV inom särskilda boenden ska utredas och samtliga serviceinsatser ska hanteras inom LOV.

En central planering inom hemvården ska införas, likriktning av arbetssätt och en översyn av bemanningsområden behöver göras för en optimal nyttjandegrad av resurser. En modell för kollegial granskning/stöd inom enhetschefsledet ska införas.