



# Verksamhetsplan för Socialnämnden 2018-2019

Antagen i Socialnämnden 2017-11-29



## Innehållsförteckning

Verksamhetsplan för Socialnämnden i Degerfors kommun 2018 - 2019.. **Fel! Bokmärket är inte definierat.**

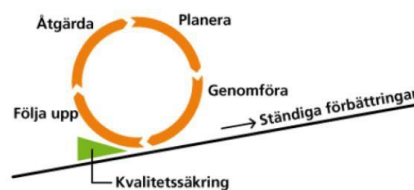
Inledning.....	3
Genomförande .....	3
Vision.....	4
Strategisk inriktning 2018-2019 .....	5
Utgångspunkt och förutsättningar .....	5
Socialnämndens uppdrag .....	6
Verksamhetsidé och värdegrund för socialförvaltningen .....	6
Omvärldsspaning och nulägesanalys.....	7
Befolkningsprognos för Degerfors kommun .....	7
Integrationsarbete .....	8
Trygg och säker utskrivning .....	9
Psykisk hälsa.....	9
E-tjänster och kommunikation.....	9
Individuellt utformade insatser .....	10
Utveckling av hemtjänsten.....	10
Anhörigstöd .....	10
Bemanning utifrån behov.....	10
Tillgång till bostäder.....	10
Socialnämndens utvecklingsområden .....	11
Attraktivitet .....	11
Kvalitet i verksamhet och service .....	12
Integration.....	13
Minskat utanförskap eller ökat innanförskap.....	13
Sammanställning av mål.....	14
Bilagor .....	16
Nyckeltal för uppföljning av förvaltningens verksamhet och organisering.....	16
Strategiska aktiviteter .....	17

## Inledning

Degerfors kommun är en politiskt styrd organisation där demokratiskt valda politiker sätter upp de politiska målen för förvaltningarnas verksamheter. Medarbetarna skall inrikta sitt arbete så att dessa mål uppnås. Ett utbyte av tankar och idéer mellan politiker och medarbetare underlättar måluppfyllelsen. Genom att rätt använda medarbetarnas kompetens kan politikerna få ett bra beslutsunderlag och ges större möjligheter att utvärdera om arbetet inriktas mot de uppställda politiska målen.

Syftet med den övergripande verksamhetsplanen är att

1. Beskriva verksamhetens uppdrag, inriktning och värdegrund för ledare och medarbetare i förvaltningen så att denna får en enhetlig och tydlig inriktning.
2. Underlätta samverkan inom förvaltningen och gentemot andra förvaltningar och externa samverkanspartner.
3. Varje medarbetare, enhet och förvaltning ska ges möjlighet till en helhetssyn på förvaltningens verksamhet.
4. Utifrån kommunens övergripande vision och strategiska plan samt en omvärlds- och nulägesanalys ange förvaltningens tvååriga utvecklingsområden, mål och indikatorer för att därigenom styra förvaltningens utveckling. När detta skrivs är inte någon strategisk plan för 2018 – 2019 antagen ännu varför verksamhetsplanen kan komma att revideras vid senare tillfälle.



Den övergripande verksamhetsplanen är tvåårig med en revidering efter ett år. Tidigare har socialnämndens verksamhetsplan omfatta tre år. För att kunna synkronisera planeringen med kommunens övergripande styrning avser planen denna gång två år.

## Genomförande

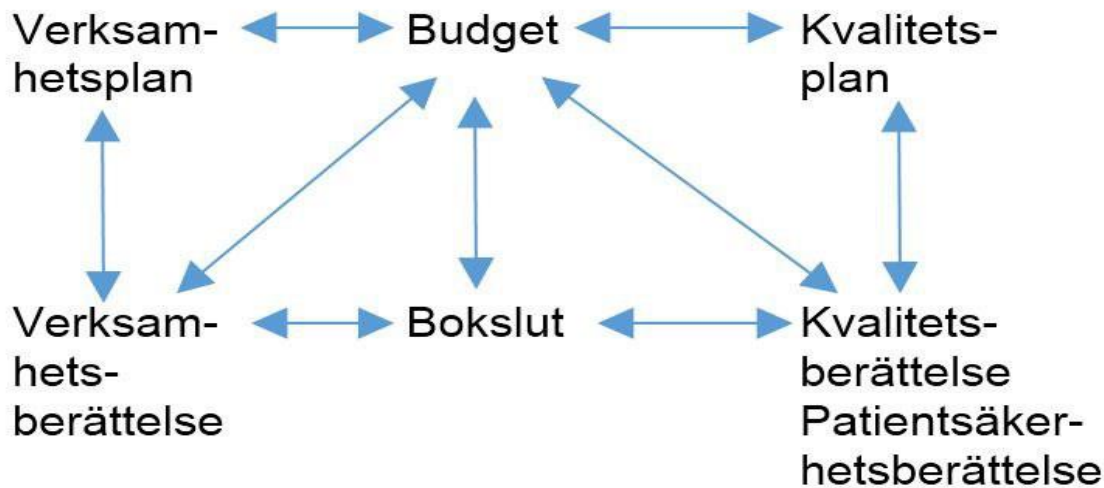
Verksamhetsplanens uppdrag, inriktning och mål ska genomföras i den praktiska verksamheten. Den övergripande verksamhetsplanen anger utvecklingsområden, mål samt indikatorer som anger på vilket sätt måluppfyllelsen ska följas upp. Dessa ska sedan omsättas i aktiviteter som kan ha kortare eller längre tidsplaner. Aktiviteterna kan vara förvaltningsövergripande eller avse delar av verksamheten.

Aktiviteterna och verksamhetsplanens mål följs månadsvis upp i förvaltningens ledningsgrupp och genom att förvaltningens verksamhetsområden; Vård och Omsorg (VoO) och Individ, Familj och Funktionshinder (IFF) rapporterar måluppfyllelse på olika områden till nämnden. Rapportering sker också årligen i anslutning till förvaltningens bokslut och verksamhetsberättelse.

För varje verksamhetsområde formuleras också egna verksamhetsplaner där den övergripande bryts ned till ett mer avgränsat område. Ansvarig för detta är verksamhetscheferna. Planerna rapporteras till nämnden.

För att skapa överblick över antagna mål, aktiviteter och måluppfyllelse utarbetas en sammanfattande matris där också ansvarsfördelning framgår. Innehållet i matrisen utvecklas efterhand som indikatorer, mål, aktiviteter och måluppfyllelse utformas.

Verksamhetsplanen ska återspeglas i nämndens budgetarbete och utgöra ett underlag för prioriteringar mellan olika insatser. På det viset utgör nämndens tre viktigaste styrinstrument en helhet; verksamhetsplan, kvalitetsplan och budget.



### Vision

Kommunfullmäktige har antagit en vision för kommunen. Den ska vara styrande för kommunens planering. Visionen är formulerad som följer:

#### *Degerfors – en lättbodd kommun med goda och hållbara livsvillkor!*

För att förtydliga vad detta innebär i praktiken, har olika områden valts ut som väsentliga delar i att vara en lättbodd kommun. Dessa områden ska fungera som ett paraply för den ordinarie verksamheten, så att varje nämnd kan koppla mätbara mål till sin verksamhetsplan inom relevant område och på så sätt löpande redovisa vad de gör för att uppnå visionen. De områden som socialnämnden föreslås ange mål inom är:

#### *Ökande befolkning i en bra boendemiljö*

Degerfors utveckling är beroende av dess invånare. En växande befolkning innebär möjlighet till fortsatt utveckling och tryggad framtid. Goda kommunikationer, bra infrastruktur, god tillgång till bra bostäder, bra markberedskap och en attraktiv stadsmiljö lockar allt fler att bosätta sig i Degerfors.

#### *Goda livsvillkor genom hela livet*

Kommunen ska stödja de grupper, familjer och enskilda personer som behöver hjälp, vård och omvårdnad i livets alla skeenden. Skolan och förskolan är grunden för Degerfors framtid, för hela samhällets utveckling och inte minst för enskilda individers möjlighet till ett bra liv.

#### *Ett jämställt Degerfors med berikande mångfald*

Jämställdhet och mångfald är en grundläggande rättighet och en strategisk fråga för Degerfors kommun. Jämställdhet och mångfald är en självklar del av kommunens personalpolitik och en kvalitetsfråga då det gäller kommunens tjänster.

#### *God tillgänglighet*

Den fysiska miljön, med allmänna lokaler, gaturum och trafik samt den kommunala servicen ska vara välkomnande samt anpassas till kommuninvånarens behov i alla åldrar. God tillgänglighet innebär också anpassade öppettider, snabba svarstider, e-tjänster samt insyn i beslut och verksamheter, men även goda kunskaper och gott bemötande hos medarbetare.

#### *Ekonomi i balans och effektiv förvaltning*

En långsiktig planering och ansvarsfull hushållning ger möjlighet till offensiva satsningar i en stark ekonomi och goda förutsättningar att klara lågkonjunktur. Det är viktigt att ha balans mellan kostnader och intäkter på såväl lång som kort sikt och att förvalta resurserna på ett effektivt sätt. För att utveckla en effektiv förvaltning krävs att uppdrag, ansvar och befogenheter är tydliga och kommunicerade. En effektiv organisation är en förutsättning för att kommuninvånarnas pengar, kommunalskatten, ska användas på bästa sätt.

### **Strategisk inriktning 2018-2019**

Utifrån antagen vision och en omvärldsanalys har kommunfullmäktige antagit tre prioriterade utvecklingsområden. Dessa är:

#### **Attraktivitet**

Degerfors ska vara en kommun där människor vill leva och bo och där företag vill etablera sig och verka. Här ska det finnas attraktiva och trivsamma boende- och livsmiljöer, ett dynamiskt näringsliv, väl utbyggda kommunikationer och närhet till natur- och kulturupplevelser. Under planperioden ska kommunen säkerställa ett ökat antal bostäder i olika boendeformer.

#### **Kvalitet i verksamhet och service**

Kompetensförsörjning är nyckeln för att kunna leverera den service vi har beslutat om och som medborgarna i Degerfors kommun har rätt att kräva. Verksamhetsstyrningen och användningen av resultatmått och kvalitetsmått behöver förbättras för att säkerställa att vi levererar önskat värde med de resurser vi har till förfogande. I arbetet ligger också att utveckla metoder för analys och utvärdering av måtten. Särskilt fokus ska under perioden läggas på våra två största verksamheter skola samt vård och omsorg.

#### **Integration**

Degerfors ska vara en bra plats för alla och våra verksamheter ska anpassas bättre till en levande mångfald. Detta gör vi genom att implementera den antagna integrationsplanen under perioden för att kunna möta de demografiska, sociala och ekonomiska utmaningar som kommunen och regionen står inför under de närmsta åren.

#### **Utgångspunkt och förutsättningar**

Socialförvaltningen arbetar med familjer och enskilda personer som behöver stöd, hjälp, vård och omvårdnad i olika livssituationer. Verksamheten är till största delen styrd och reglerad i lagstiftning.

Vår främsta resurs är en kompetent och erfaren personal med adekvat utbildning. Arbetet inom socialförvaltningen ska präglas av delaktighet och medinflytande. En uppgift är därför, att genom vidareutbildning, kompetensutveckling, forskning och utvecklingsinsatser bibehålla och öka

medarbetarnas kompetens. Vår egen personal kan i många fall ansvara för kompetensutveckling inom förvaltningen. Årligen upprättas en kompetensutvecklingsplan som beskriver de insatser som planeras under året.

### **Socialnämndens uppdrag**

Socialnämndens uppgift är att omsätta och anpassa den nationella socialpolitiken i praktisk verksamhet för kommunens invånare. Det innebär att:

1. Socialnämnden ska främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet.
2. Socialnämnden ska svara för omsorg och service, upplysningar, råd, stöd och vård, ekonomisk hjälp och annat bistånd till familjer och enskilda.
3. Insatser inom socialnämndens verksamhet skall kvalitetssäkras, utvecklas och präglas av samarbete.
4. För utförande av socialnämndens uppgifter skall det finnas personal med lämplig utbildning och erfarenhet.
5. Socialnämnden ska verka för att den enskilde tillförsäkra en skälig levnadsnivå vilket bland annat innebär insatser för att;
  - främja den enskildes rätt till arbete, bostad och utbildning
  - förebygga och motverka missbruk av beroendeframkallande medel
  - barnperspektivet särskilt ska uppmärksammas
  - arbetet med barn- och ungdom är prioriterat
6. Socialnämnden skall verka för att äldre och människor med funktionshinder får möjlighet att leva och bo självständigt under trygga förhållanden och ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra.
7. Ett förebyggande förhållningssätt skall gälla inom samtliga verksamheter.

### **Verksamhetsidé och värdegrund för socialförvaltningen**

*"Vi skall aktivt arbeta för att ge enskilda människor som behöver vårt stöd, den service, vård och det skydd som finns fastställt i gällande lagstiftning, för att därigenom skapa förutsättningar för dem att leva ett självständigt liv".*

Verksamhetsidén utgör utgångspunkten för den värdegrund som ska prägla förvaltningens arbete. Den omsätts i praktiken av alla medarbetare i deras dagliga arbete med att uppfylla vårt uppdrag. 2012 antog socialnämnden ett dokument som beskriver den värdegrund som ska råda inom förvaltningens verksamhetsområde: *"Värdegrund – att göra gott för den enskilde"*. Dokumentet är vägledande för förvaltningens medarbetare och ska kunna utgöra ett stöd i konkreta dilemman som man ställs inför i det dagliga arbetet. Dokumentet sammanfattas med följande ord:

Socialförvaltningens värdegrund innebär att vi ska sträva mot att:

- *se varje människa som en unik person med rättigheter och möjligheter*
- *slå vakt om varje människas integritet och värdighet*
- *slå vakt om alla människors lika värde, oavsett yttre omständigheter*
- *varje människa har rätt till ett gott liv*

Värdegrunden uttrycks också i den mångfaldspolicy som antagits inom kommunen. Där definieras mångfald och jämställdhet som:

- *alla människor har lika värde oavsett, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.*
- *kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina liv.*
- *främja att alla individer har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet.*

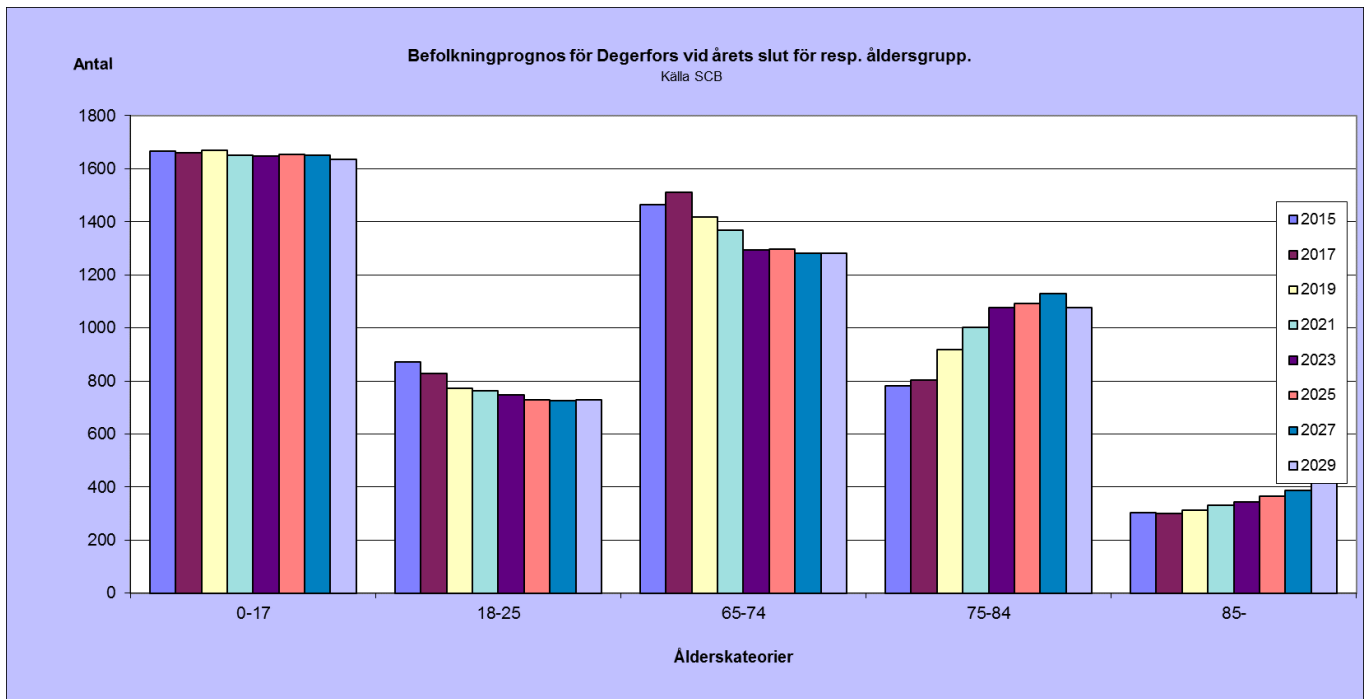
Mångfaldspolicyn gäller förvaltningens verksamhet både i förhållande till de enskilda personer som berörs av den och som arbetsgivare.

## Omvärldsspaning och nulägesanalys

Samhället förändras i en allt snabbare takt. Det påverkar socialnämndens verksamhet som i och med detta också måste vara i förändring. Den tekniska utvecklingen ger nya möjligheter inom vård och omsorg. Förändringar genomförs nationellt som påverkar människors möjlighet till försörjning. Riksdag och regering ställer nya krav på kommunernas verksamhet. Nya behov uppkommer för nya målgrupper. Kommunens befolkning förändras.

## Befolkningsprognos för Degerfors kommun

Enligt framtagna befolkningsprognos sker i Degerfors ingen märkbar förändring i åldersstrukturen för åldersgruppen från 85 år och uppåt de allra närmaste åren. Ökningen kommer först 2024. Åldersgruppen 75-84 år ökar dock med cirka 300 personer eller mer än 40% mellan 2016 – 2026. Även om vi är piggare allt högre upp i åldrarna, får vi räkna med att ett antal av denna stora ökning kommer att vara i behov av insatser i form av socialtjänst och hemsjukvård. Detta kommer att innebära ökade behov. Vår verksamhet bland äldre kommer att öka i antal brukare. Vi behöver i god tid arbeta med strategier för att klara av denna uppgift. Enligt en gemensam beräkning för länets alla kommuner genomförd vid Region Örebro län kommer det krävas cirka 75 ytterligare SÄBO platser 2030 jämfört med idag. Detta om lika stor andel av de äldre som idag är i behov en plats.



Åldersgruppen 18-25 år börjar minska med cirka 100 personer under tidsperioden 2016 – 2024. Det är en åldersgrupp där en relativt stor andel är i behov av försörjningsstöd innan man etablerat sig på arbetsmarknaden.

### Integrationsarbete

Degerfors kommun har sedan många år en överenskommelse om mottagande av flyktingar i kommunen. Sedan 2011 har mottagandet även kommit att omfatta ensamkommande barn. Socialnämnden har av kommunen anförtrots samordningen av mottagandet. För ett gott integrationsarbete krävs att kommunen i sin helhet medverkar på ett positivt sätt och att samverka med skola, förskola, bostadsbolag, sjukvård, arbetsförmedling och den ideella sektorn fungerar väl. Under hösten 2015 upplevde vi en internationell flyktingkris. Även vår kommun berördes på ett uttalat sätt av denna inte minst vad gäller mottagande av ensamkommande barn där verksamheten under hösten 2015 växte på ett närmast lavinartat sätt. Nu är det en motsatt trend med få nya ensamkommande barn och stor osäkerhet kring vilka som kommer att beviljas uppehållstillstånd och bli kvar i kommunen. Verksamheten behöver därför reduceras samtidigt som utmaningen är att utveckla integrationen för de som kommer att bli kvar i landet.

2016 tog vår kommun emot 106 nya invånare som beviljats uppehållstillstånd vilket är den högsta siffran någonsin. Under 2018-2019 ställer detta stora krav på kommunen i sin helhet liksom på socialförvaltningens område. En integrationsplan har antagits av kommunfullmäktige och behöver nu genomföras. Bostadsbristen utgör ett allvarligt problem som kommunen i sin helhet måste ta på allvar. Integrationen på arbetsmarknaden är en annan viktig utmaning. Projektet Vägen Vidare som finansierats genom den sociala investeringsfonden är nu permanentat. Nya projekt har utformats och nya initiativ tas av statsmakterna. Kommunen har fortsatt ett behov av att göra stora satsningar på att



integrera nyanlända i arbetslivet. Inte minst med tanke på det egna framtida behovet av kompetensförsörjning. Kommunen som arbetsgivare har också ett behov av att ställa om till en ny situation och göra det möjligt för nyanlända att få kommunala anställningar.

Även på detta område ändrar staten i regelverken vilket gör att etableringsersättning från 2018 inte är en rättighet utan ett program som man måste kvalificera sig till. Det innebär att kommunen ensam kan komma att få ta ansvar för försörjningen av ett antal av de flyktingar som bosätter sig här.

### **Trygg och säker utskrivning**

Arbetet som pågått under ett flertal år med att förbättra samarbetet mellan olika vårdgivare inom hälso- och sjukvården fortsätter. De tidigare satsningarna kring sammanhållen vård och omsorg har ersatts av ökade medel för bemanning inom vården. Inför 2018 föreslås en ny lagstiftning som syftar till att korta vistelserna på sjukhus för patienter och öka samverkan mellan slutenvård, primärvård och hemsjukvård. Fram till nu har en patient kunnat vara kvar på sjukhus i upp till fem vardagar innan kommunernas betalningsansvar trätt in. I fortsättningen föreslås antalet dagar att bli tre kalenderdagar. I länet har det slutits en överenskommelse om att tre dagar ska gälla i genomsnitt för en månad med undantag för psykiatri där det under 2018 gäller 15 dagar. För socialnämnden innebär detta en utmaning och krav på ändrade arbetssätt. Införande av ett hemtagningsteam och tillgång till korttidsplatser är viktiga delar i att klara av detta som annars riskerar att medföra betydande kostnadshöjningar.

### **Psykisk hälsa**

Den psykiska ohälsan bland ungdomar och unga vuxna ökar i samhället så också i vår kommun. Nya diagnosgrupper med sk neuropsykiatriska diagnoser har tillkommit. Ett ökat antal unga vuxna med psykisk ohälsa som söker socialtjänstens hjälp inom olika områden. Det kan gälla ekonomiskt stöd till sin försörjning, missbruksvård för beroendeproblematik och boendestödsinsatser för att få struktur på vardagen. Även inom detta område har Regeringen och SKL initierat utvecklingsarbete för att förbättra vården och samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatri. Insatserna har breddats och inriktats mer kring förebyggande och hälsofrämjande insatser.

Gemensamt i länsdelen arbetade kommunerna och sjukvården under 2016 med att utarbeta en gemensam handlingsplan för att utveckla arbetet. Detta fortsätter under 2017 samtidigt som en handlingsplan med åtgärder ska genomföras.

### **E-tjänster och kommunikation**

Den tekniska utvecklingen har möjliggjort att kommunikationen mellan enskilda och myndigheter idag kan ske på annat sätt än genom direkta möten och besök. Inom socialtjänsten kan i många fall det direkta mötet med den enskilde inte ersättas av något annat. Det direkta mötet kan däremot kompletteras av andra former av informationsutbyte. Detta gäller också i samverkan mellan olika samarbetspartners. Genom att bygga ut e-tjänster kan den enskilde på ett enklare sätt få kontakt med myndigheten, lämna uppgifter till myndigheten och få information om de insatser den kan vara i behov av. E-tjänster rätt använda ökar effektiviteten i organisationen och stärker den enskildes delaktighet. Under de närmaste åren kommer våra trygghetslarm helt att användas från digital teknik. Mobil dokumentation där exempelvis genomförandeplaner och utredningar kan utformas vid hembesök kan öka effektiviteten och delaktigheten för brukarna. Väsentligt är att det är brukarnas och verksamhetens behov som styr utvecklingen och inte de tekniska möjligheterna och leverantörerna av olika tjänster.

### **Individuellt utformade insatser**

Från nationella myndigheter ställs i föreskrifter och tillsyn krav på att insatser ska utformas utifrån individuella önskemål och behov. Det gäller utredning, dokumentation och uppföljning av insatser. Det omfattar hela förvaltningen där Barns Behov i Centrum (BBIC) fått en uppföljare i Individens Behov i Centrum (IBIC). ICF (Klassifikationssystem av funktionstillstånd och hälsa) är infört inom hemsjukvården men ska också i framtiden användas i hela Vård och Omsorg liksom i insatser för funktionsnedsatta. Syftet är att få ett tydligt och enhetligt språkbruk för att underlätta kommunikationen mellan vårdgivare samt mellan och inom olika personalgrupper. Utvecklingen medför ökade krav på dokumentation både i handläggning och utförande.

### **Utveckling av hemtjänsten**

Under 2016 genomlystes hemtjänsten av en utomstående konsult. Genomlysningen visar på att vi i kommunen har ett förhållandevis högt kostnadsläge i denna verksamhet. En handlingsplan för att utveckla hemtjänsten kommer att antas under 2017. Hemtjänsten är i behov av nya och ändamålsenliga lokaler bla för att möjliggöra att personalen kan byta om på arbetsplatsen och därmed leva upp till antagna riktlinjer för grundläggande hygien. Planeringen är att hemtjänsten tar nya lokaler i drift under 2018.

### **Anhörigstöd**

Samverkan med anhöriga ska genomsyra hela verksamheten. Under 2017 – 2018 pågår ett arbete med stöd av en webutbildning som syftar till att höja medvetenheten om anhörigas situation och behov. Målsättningen är att alla arbetsgrupper ska ha utformat egna rutiner för kontakten med anhöriga. Anhörigperspektivet ska på ett tydligare sätt synas i värdegrundsdokument och värdegarantier.

### **Bemanning utifrån behov**

I förvaltningen har ett arbete påbörjats med att ta fram en modell för planering hur personalens arbetstid mer ska utgå från de enskildas behov. Modellen ska vara utformad så att den möjliggör flexibilitet och ändringar i bemanningen utifrån förändrade behov. Grundtanken är att vi i så stor utsträckning som möjligt ska anpassa vår verksamhet efter de boendes behov och önskemål istället för tvärtom. I socialtjänstförordningen har införts en bestämmelse om tillräcklig bemanning i särskilt boende. Bemanning utifrån behov är en del av vad som krävs för att leva upp till bestämmelsen.

### **Tillgång till bostäder**

Under 2017 startades en servicebostad enligt LSS inom kommunen. Därmed finns den mellanform vad gäller boende som eftersträvs för den målgruppen. Ombyggnationen av stödboendet för psykiskt funktionsnedsatta slutförs enligt planen under 2018. Gruppen har då tillgång till ändamålsenliga bostäder.

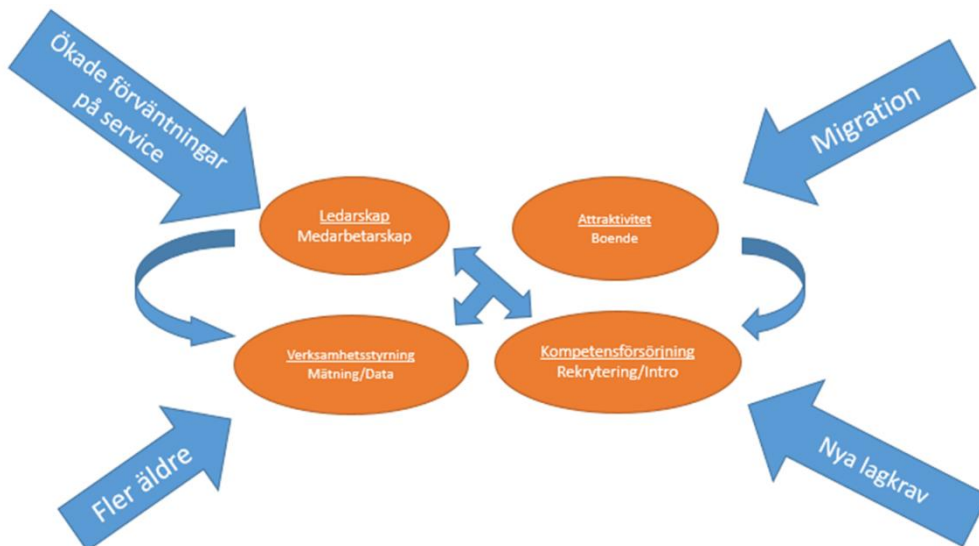
Utifrån de kortare tider för utskrivningsklara från slutenvården som väntas och det ökande antalet äldre behöver en beredskap finnas för nya boendeplatser på Västergården. I nuläget sjunker kötiden till särskilt boende från en allt för hög nivå. Denna utveckling behöver fortsätta.

Som en följd av tillskapande av nya boendeplatser på Västergården behöver hemtjänsten få nya lokaler. Detta också för att möjliggöra att personalen får anpassade lokaler samt dusch och omklädningsrum.

Det finns en brist på bostäder i kommunen. Det leder till att grupper riskerar att stängas ute från bostadsmarknaden. Särskilt märkbart är detta bland nyanlända, funktionshindrade och personer med svag ekonomi. En kommunal bostadsförsörjningsplan är på väg att utarbetas med målet att se till att tillgången till bostäder tryggas.

### Socialnämndens utvecklingsområden

Årligen sammanställs inom förvaltningen en patientsäkerhetsberättelse och kvalitetsberättelse som på olika sätt beskriver verksamhetens resultat. Detta utifrån graden av måluppfyllelse, nyckeltal, jämförelser med andra kommuner, egna brukarundersökningar och kvalitetsmätningar inom "Kommunens kvalitet i korthet" (KkiK). Genom dessa kan nämnden få en uppfattning om vilka starka respektive svaga områden som finns. Olika utvecklingsområden har därigenom identifierats. Tillsammans med ovanstående omvärlds och nulägesanalys sammanfattas det i nedanstående bild.



Utvecklingsområdena delas upp utifrån de målområden som angetts i kommunens strategiska plan 2018-2019 samt ett eget målområde benämnt "minskat utanförskap eller ökat innanförskap".

#### Attraktivitet

På personalområdet har kommunen beslutat om ett projekt med syfte att tillskapa heltidsanställningar. En allt för liten andel av de anställda har idag heltidstjänster. Om vi i större utsträckning kan använda ordinarie personal och undvika tillfälligt anställda vikarier kan kvaliteten i verksamheten stärkas.

#### **Mål 2018:**

*En modell för att möjliggöra fler heltidsanställningar finns klar och åtgärder beslutade.*

#### **Mål 2019:**

*Andelen heltidsanställningar har ökat med 10 %.*

Ytterligare en stor utmaning som vi står inför är möjligheten att kunna rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Det gäller i nuläget framförallt sjuksköterskor och socionomer men i framtiden även undersköterskor. Olika insatser krävs för att förvaltningen ska vara en attraktiv arbetsplats vad gäller goda arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Vi kommer också att behöva se över att rätt personal arbetar med de uppgifter som motsvarar den särskilda kompetens man har och fördela arbetsuppgifter som inte kräver den särskilda kompetensen till annan personal.

**Mål 2018:**

*40 heltidstjänster finns i olika former av subventionerade anställningar inom förvaltningen.*

**Mål 2019:**

*Sjuktalet har minskat till 6,5 % inom förvaltningen.*

### **Kvalitet i verksamhet och service**

Socialförvaltningens verksamhet ska enligt lagstiftningen utformas så att den håller en hög kvalitet. En föreskrift (SOSFS 2011:9) ställer krav på att det ska finnas ett ledningssystem som säkerställer kvaliteten i verksamheten. Systemet ställer krav på en rad olika områden. Ett fortsatt arbete med att vidareutveckla ledningssystemet i förvaltningen finns. I detta ingår att vi på ett systematiskt sätt behöver ha en systematisk uppföljning av verksamheten och ta vara på olika data om denna från nationella och egna undersökningar.

Bland de viktigaste förhållanden för att utveckla en god kvalitet är ett väl fungerande ledarskap. Olika kompetensutvecklingsinsatser riktade mot förvaltningens chefer behöver finnas.

Kompetensstyrningsverktyget KOLL är ett viktigt instrument för att kartlägga och vidareutveckla medarbetarnas kompetens. Utifrån kartläggningen ska en kompetensutvecklingsplan tas fram.

**Mål 2018:**

*KOLL ska vara installerat, implementerat och användas vid medarbetarsamtal i samtliga enheter.*

*KOLL är det huvudsakliga verktyget för kompetenskartläggning och identifiera kompetensutvecklingsbehov inom hela Socialförvaltningen.*

**Mål 2019:**

*Treserva används som underlag för strategisk planering och uppföljning av verksamheten.*

*Systematisk uppföljning används i delar av verksamheten.*

Parallellt med att utveckla ledarskapet behövs också insatser för att stärka medarbetarrollen i förvaltningen. Nyckelord för detta är delaktighet och ansvarstagande. Medarbetarna ska uppfatta att de har möjlighet att påverka innehållet i verksamheten och ges möjlighet att ta ansvar för förbättringsarbete på den egna arbetsplatsen. Ledarskap och medarbetarskap är två roller som är beroende av varandra och kompletterar varandra.

**Mål 2018:**

*Utvecklingsprojekt kring aktivt medarbetarskap har sjuväts inom förvaltningen.*

*Samtliga enhetschefer har deltagit i kompetensutveckling kring ledarskap.*

**Mål 2019:**

*Kvalitetsgrupper kring ledarskap-medarbetarskap har bildats inom förvaltningen och är aktiva med Dialogen som arbetsätt.*

God samverkan med andra myndigheter och organisationer är också en viktig aspekt för en god kvalitet i verksamheten. Särskilt viktigt är det i nuläget dels kring samverkan med hälso- och sjukvården inom ramen för arbetet med ”Trygg och säker utskrivning” samt arbetet med handlingsplanernas genomförande inom satsningen på psykisk hälsa.

**Mål 2018:**

*Överenskommelsen med Regionen kring Trygg och säker utskrivning efterlevs i förvaltningen.*

**Mål 2019:**

*Kostnader i samband med hemgång från lasarettvistelse har minskat med 10 % - korttidsvård inkluderat.*

### **Integration**

I nuläget ställs särskilda krav på integrationsområdet med tanke på de många nyanlända som finns i kommunen både de som kommit som ensamkommande barn och de som kommit som vuxna eller barn i familjer. Med tanke på risker för framtida kostnader i form av utanförskap är det väsentligt att prioritera detta område under de närmaste åren. Kommunen har antagit en integrationsplan som nu behöver genomföras. Kommunen och socialförvaltningen som en stor arbetsgivare har också ett ansvar att ge plats för nyanlända som anställda i vår verksamhet. Även funktionsnedsattas möjlighet till etablering på arbetsmarknaden är ett viktigt område.

**Mål 2018:**

*Deltagande i ESF-projektet ”All In” är etablerat och fungerar bra. Minst 30 deltagare har deltagit.*

*Integrationsplanen är implementerad och arbetet med olika introduktionsanställningar på arbetsmarknaden har gett motsvarande 10 heltidsanställningar i övriga förvaltningar i kommunen.*

**Mål 2019:**

*Civilsambället med ideella föreningar, kultur- och idrottsföreningar har anställt motsvarande 20 heltidstjänster med olika introduktionsanställningar på arbetsmarknaden.*

*85 % av arbetslösa vuxna nyanlända deltar i etableringsprogrammet eller annan arbetsmarknadsåtgärd.*

*85 % av de som lämnar etableringsprogrammet går vidare till arbete, studier eller vidare arbetsmarknadsåtgärder*

### **Minskat utanförskap eller ökat innanförskap**

I socialtjänstens grundläggande uppdrag finns att människor ska vara delaktiga i samhället. Detta kräver att man har tillgång till service och stöd som syftar till att möjliggöra delaktigheten exempelvis vad gäller försörjning, arbete, bostad och vård.

**Mål 2018:**

*Andelen hushåll med försörjningsstöd (ej nyanlända) minskar med 10 %*

**Mål 2019:**

*Andelen hushåll med försörjningsstöd (ej nyanlända) minskar med 10 %*

Sedan några år följer socialnämnden utvecklingen av antalet barn som lever i familjer som får försörjningsstöd. Forskning visar att barn som under lång tid lever i familjer med försörjningsstöd löper en ökad risk för framtida utanförskap. Olika åtgärder för att förhindra att barn växer upp i ekonomisk utsatthet behöver tillskapas.

**Mål 2018:**

*Antalet hushåll med barn i försörjningsstöd minskar med 10 %.*

**Mål 2019:**

*Antalet hushåll med barn i försörjningsstöd minskar med 10 %.*

Goda och trygga uppväxtförhållanden är avgörande för ett barns utveckling och för att undvika ett framtida utanförskap. I kommunen finns ett utvecklat samarbete inom den sk Degerforsmodellen med syfte att ge barn och deras föräldrar ett samlat stöd under uppväxten. Verksamheten måste ständigt fortsätta att utvecklas och förändras utifrån de behov som finns. Socialnämnden vill fortsätta att prioritera förebyggande arbete och tidiga insatser.

**Mål 2018:**

*Infocenter används för föräldraskapsstöd.*

*Samtliga barn aktuella för samarbete inom ramen för Degerforsmodellen har en individuell plan*

**Mål 2019:**

*Andelen barn med individuell samverkansplan som går vidare till ett innanförskap är minst 60 %.*

### Sammanställning av mål

Målområde		2018	2019
<b>Attraktivitet</b>	Heltidsprojekt	Modell för att möjliggöra fler heltidsanställningar är klar och åtgärder beslutade.	Andelen heltidsanställningar har ökat med 10 %
	Kompetensför-sörjning	40 heltidstjänster i olika former av subventionerade anställningar inom förvaltningen.	Sjuktalen har minskat till 6,5 % inom förvaltningen
<b>Kvalitet i verksamhet och service</b>	Utveckla ledningssystemet	KOLL ska vara installerat, implementerat och användas vid medarbetarsamtal i samtliga enheter. KOLL är det huvudsakliga verktyget för kompetenskartläggning och identifiera kompetensutvecklingsbehov inom förvaltningen.	Treserva har uppdaterats, alla kan hantera det bra och det används som underlag för strategisk planering och uppföljning av verksamheten. Systematisk uppföljning har införts inom delar av förvaltningens verksamhet.
	Ledarskap – medarbetarskap	Utvecklingsprojekt kring aktivt medarbetarskap har sjuväts inom förvaltningen.	Kvalitetsgrupper kring ledarskap-medarbetarskap har bildats inom förvaltningen och är aktiva. Dialogen används som arbetsätt i dessa.

		Samtliga enhetschefer har deltagit i kompetensutveckling kring ledarskap.	
	Samverkan "Trygg och säker utskrivning"	Överenskommelsen med regionen kring Trygg och säker utskrivning efterlevs i förvaltningen.	Kostnader i samband med hemgång från lasarettsvistelse har minskat med 10 % - korttidsvård inkluderat
<b>Integration</b>	Genomföra integrationsplanen	Integrationsplanen har implementerats och arbetet med olika introduktionsanställningar på arbetsmarknaden har gett motsvarande 10 heltidsanställningar i övriga förvaltningar i kommunen.	Ideella föreningar, kultur- och idrottsföreningar har anställt motsvarande 20 heltidstjänster med olika introduktionsanställningar på arbetsmarknaden.
<b>Minskat utanförskap – ökat innanförskap</b>	Minskat försörjningsstöd	Antalet hushåll med försörjningsstöd (ej nyanlända) minskar med 10 %.	Antalet hushåll med försörjningsstöd (ej nyanlända) minskar med 10 %.
	Barn i långvarigt försörjningsstöd	Antalet hushåll med barn i försörjningsstöd minskar med 10 %	Antalet hushåll med barn i försörjningsstöd minskar med 10 %
	Utveckla Degerforsmodellen	Samtliga barn aktuella för samarbete har en individuell plan.	Andelen barn med individuell samverkansplan som går vidare till ett innanförskap är minst 60 %.

Bilagor

**Nyckeltal för uppföljning av förvaltningens verksamhet och organisering**

Målområde	Nyckeltal	Redovisas	Nuläge 2017
Attraktivitet	Andel heltider	Kvartal	
	Antal subventionerade anställningar förvaltningen	Månad	
	Sjukfrånvaro korttid	Månad	
	Sjukfrånvaro långtid	Månad	
	Antal dygn korttidsvård	Månad	
Kvalitet i verksamhet och service	Antal avvikelser	Månad	
	Andel uppföljda avvikelser	Månad	
	Andel brukare som är nöjda med sitt särskilda boende	År	
	Andel brukare som är nöjda med sin hemtjänst	År	
	Tid från ansökan till inflytt på särskilt boende	Månad	
Integration	Antal subventionerade anställningar övriga kommunen	Månad	
	Antal subventionerade anställningar ideell sektor	Kvartal	
	Andel arbetslösa nyanlända under etablering som deltar i etableringsprogrammet		
	Andel nyanlända som ett år efter att lämna etableringsprogrammet är i sysselsättning	Månad	
	Antal hushåll med barn i försörjningsstöd	Månad	
Minskat utanförskap – ökat innanförskap	Andel barn i samverkan med individuell plan	Månad	
	Andel barn som varit i samverkan som inte återkommer inom ett år	År	



### Strategiska aktiviteter

Målområde	Aktivitet
Attraktivitet	Heltidsprojektet tar fram en modell som möjliggör fler heltidsanställningar. Denna beslutas och genomförs i förvaltningen.
Kvalitet i verksamhet och service	Kompetenskartläggningsverktyget KOLL används i förvaltningen.
	Arbeta fram nyckeltal att följa med stöd av Treserva. Samtliga chefer beslutar vilken data de behöver som underlag för planering av sin verksamhet. (Börjar användas 2019)
	Handledning/utbildning i ledarskap för alla chefer.
	Dialogutbildning för arbetsgrupper kring medarbetarskap/ledarskap planeras. (Genomförs 2019)
	Arbetet med hemtagningsteam etableras. Samverkan stärks utifrån ”Trygg och säker hemgång”.
	Införande av IBIC på SÄBO och inom verksamheten för funktionshindrade.
	Web-utbildningen kring anhörigstöd slutförs. Alla arbetsplatser utformar egna rutiner för bemötande av anhöriga.
	Arbete med införande av systematisk uppföljning påbörjas.
	Processen från ansökan till uppföljning inom Vård och Omsorg beskrivs och tydliggörs.
Integration	Integrationsplanen implementeras i verksamheten. ESF-projektet ”All in” påbörjas. Info-center utvecklas i enlighet med ansökan för året.
	Genomföra planerad verksamhet utifrån arbetet med innovationsguiden med syfte att skapa gemensamma mötesplatser för ungdomar i kommunen.
Minskat utanförskap – ökat innanförskap	Aktiviteter för att minska antal hushåll med barn i försörjningsstöd utarbetas.