



Socialnämnden

Årsrapport 2021, socialnämnden

Innehållsförteckning:

| | |
|-----------------------------------------------------------------|------------------|
| <u>1. SAMMANFATTNING</u> | <u>4</u> |
| <u>2. UPPFÖLJNING AV NÄMNDENS MÅL OCH NYCKELTAL.....</u> | <u>6</u> |
| 2.1 KOMMUNFULLMÄKTIGES MÅL FÖR SOCIALNÄMNDEN | 6 |
| 2.2 SAMMANSTÄLLNING PROGNOSE FÖR MÅLUPPFYLLELSE | 23 |
| 2.3 NÄMNDENS EGNA MÅL | 24 |
| 2.4 UTREDNINGSUPPDRAG AV KOMMUNFULLMÄKTIGE | 29 |
| 2.5 NYCKELTAL | 29 |
| <u>3. PRESTATIONER.....</u> | <u>32</u> |
| <u>4. EKONOMI</u> | <u>33</u> |
| 4.1 BUDGET OCH BUDGETÄNDRINGAR | 33 |
| 4.2 RESULTAT, ÖVERGRIPANDE | 33 |
| 4.3 RESULTAT PER VERKSAMHET | 34 |
| 4.4 PROGNOSENA UNDER ÅRET | 44 |
| 4.5 INVESTERINGAR | 44 |
| <u>5. MEDARBETARE</u> | <u>45</u> |
| 5.1 PERSONALSTATISTIK | 45 |
| 5.2 KOMPETENSFÖRSÖRJNING | 45 |
| 5.3 MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET | 46 |
| 5.4 ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA | 46 |
| <u>6. ÅRETS VERKSAMHET I ÖVRIGT.....</u> | <u>48</u> |
| 6.1 FRAMTIDENS VÅRDINFORMATIONSMILJÖ, FVM | 48 |
| 6.2 NY SOCIALTJÄNSTLAG | 48 |
| 6.3 UTREDNING KRING NY LSS-LAGSTIFTNING | 48 |
| <u>7. INTERNKONTROLL</u> | <u>49</u> |
| <u>8. UPPFÖLJNING UTIFRÅN STYRDOKUMENT.....</u> | <u>49</u> |
| 8.1 KLAGOMÅL OCH SYNPUNKTER | 49 |
| 8.2 LEX SARAH OCH SOCIALA AVVIKELSER | 49 |
| 8.3 LEX MARIA | 50 |
| 8.4 EJ VERKSTÄLLDA BESLUT | 50 |
| 8.5 SKYLDIGHET ATT BEDRIVA SYSTEMATISKT PATIENTARBETE | 50 |
| 8.6 ANMÄLNINGAR, ÖVERKLAGANDEN OCH TILLSYN | 50 |
| 8.6.1 ANMÄLNINGAR OCH TILLSYN | 50 |
| 8.6.2 ÖVERKLAGANDEN | 51 |

9. BARNKONSEKVENSPANALYS..... 51

1. Sammanfattning

Pandemin pågår fortfarande och har även detta år tagit mycket fokus vilket har hämmat möjligheterna till utveckling något.

Socialnämnden verkar på olika sätt för att säkra kompetensförsörjningen till verksamheterna. Inom äldreomsorgen finns äldreomsorgslyftet inom Vård- och omsorgscollege, som syftar till att höja kompetensen hos befintlig omsorgspersonal och även chefer. Individ- och familjeomsorgen deltar i det regionala kompetensutvecklingsprogrammet Yrkesresan som riktar sig till socialsekreterare inom barn och unga. Heltid som norm är en annan viktig del av kompetensförsörjningen. En projektledare för införandet av heltid som norm har anställts i kommunen.

Äldreomsorgen har analyserat möjligheten att minska andelen delade pass. Metoden har varit lite olika men resultatet är desamma. Det är inte odelat positivt hos medarbetarna att minska andel delade pass och det blir kostsamt för verksamheterna. Hemsjukvården har stärkt bemanningen på dagtid på helgerna för att minska ensamtjänstgöring.

Trots pågående pandemi så ligger sjukfrånvaron totalt sett på samma nivå som tidigare år.

Uppföljningsmodellen den röda tråden är nu införd i alla verksamheter i förvaltningen. Den syftar till tätare återkoppling och uppföljning för medarbetarna under hela året. Det nära ledarskapet är också implementerat. Detta arbetssätt skapar möjlighet för chefer att vara delaktiga i verksamheten och kan ge stöd och snabb återkoppling. Det gör att hinder och problem i vardagen snabbare får en lösning och ger en ökad trygghet för medarbetarna. Individ- och familjeomsorgens myndighetsenheter har tidigare haft en mycket hög personalomsättning samtidigt som utförarenheten har haft mycket låg omsättning av personal. Under det innevarande året har personalomsättningen på myndighetsenheterna varit mycket låg medan den på utförarenheten varit något högre. Den höjda personalomsättningen kan kopplas till det förändringsarbete som har pågått under året. För att skapa en stabilare organisation på utförarenheten delades enheten i två och en tjänst omvandlades till en chefstjänst. Den nya organisationen började gälla i oktober och har redan haft viss effekt på samtliga delar av utförarverksamheten.

En insats för att förbättra bemötandet inom äldreomsorgen har slagit väl ut. Det har gjort att en dialog kring professionellt bemötande blivit ett naturligt inslag vilket ökar medvetenheten hos medarbetarna kring professionellt bemötande. Metoden har även introducerats i verksamheterna inom Funktionsnedsättning.

Ett team med syfte att ge stöd till personal som arbetar med brukare som har någon form av psykisk ohälsa och/eller demenssjukdom är startat inom äldreomsorgen. Teamet består av ett antal specialistsjuksköterskor, arbetsterapeut och anhörigkonsulent. Pandemin gjorde att fysiska träffar ställdes in under våren och istället genomfördes digitala träffar. Under hösten har viss aktivitet kunnat återupptas även fysiskt. Verksamheten upplever att det finns ett stort behov av stöd hos brukare och anhöriga som varit ofrivilligt isolerade på grund av pandemin. Förebyggandeverksamheten kunde under våren genomföra fysiska träffar utomhus, medan den ordinarie verksamheten låg nere på grund av pandemin. Under hösten kunde träffpunkten öppna igen med fysiska träffar, om än med ett begränsat antal deltagare.

Funktionsnedsättning har under våren påbörjat ett samarbete med Stadsmissionen, ett så kallat idéburet offentligt partnerskap, IOP. Syftet är att skapa meningsfullt arbete för deltagare inom daglig verksamhet.

För att öka brukarnas inflytande över verksamhetens innehåll på boende inom funktionsnedsättning har brukarråd återinförts.

Verksamheten har arbetat med en rättssäker handläggning genom att säkerställa att nationella riktlinjer följs och att verksamheten har kompetens att använda sig av välrenommerade metoder i såväl utredning som uppdragsplanering. Verksamheten arbetar även aktivt med kravställning utifrån individens egen förmåga och ser till gränsdragningar mot andra huvudmän, så som Försäkringskassan, sjukvården eller arbetsförmedlingen. För att skapa en tydligare verksamhet har mottagningsfunktioner införts på båda myndighetsenheterna så att invånarna får en väg in i verksamheten. En omstrukturering av tjänster har även gjorts på myndighetsenheten för vuxna för att skapa en större flexibilitet i verksamheten och minska sårbarheten. Under året har det varit ett fortsatt högt inflöde av ärenden till socialtjänsten, främst gäller det orosanmälningar som rör barn och unga. En mycket stor del av anmälningarna rör våld mot barn, antingen direkt eller som biperson, vilket har stor påverkan på verksamheten.

Under 2021 har individ- och familjeomsorgen diskuterats flitigt på sociala medier och, i viss utsträckning, även i traditionella medier. Det har under perioder haft en negativ inverkan på medarbetarna men överlag har det setts som en naturligt följd av de förändringar som gjorts i verksamheten. Den tydliga inriktning som verksamheten har haft på rättssäkerhet och likabehandling har inneburit att kommunens tillämpning av lagstiftningen i viss mån har ändrats för att bättre följa förvaltningsdomstolens tillämpning och den tolkning som görs i andra kommuner.

Under våren genomfördes en medarbetarenkät vars resultat och handlingsplan har presenterats under hösten. I denna rapport finns beskrivning av några resultat och analys av dessa.

Det ekonomiska resultatet är positivt, ca 10 000 tkr på året.

2. Uppföljning av nämndens mål och nyckeltal

2.1 Kommunfullmäktiges mål för socialnämnden

Arbete och företagande

Mål 1 är inte aktuellt för socialnämnden.

| Mål 2 | Kommunen ska vara en attraktiv och bra arbetsgivare. | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------|
| Mätmetod | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall 2021 | Mål 2021 |
| Resultat HME | 76 | - | 77 | 82 |
| Sjukfrånvaro totalt | 10,0 % | 10,5 % | 10,5 % | 9,0 % |
| Andel heltidsarbetande | 87 % | 91 % | 93% | 95 % |
| Andel av sökande till socialsekreterartjänster som har socionomexamen, IFO, % av samtliga | Följdes ej | Följdes ej | 30 % | 65 % |
| Insatser | | | | |
| <p>Gemensamma insatser</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deltagit i det fortsatta arbetet med att ta fram en kommungemensam strategisk kompetensförsörjningsplan där arbetet med karriärstegen inom socialnämndens yrkeskategorier är en del. ▪ Deltagit i vidareutvecklandet av introduktionsprocessen för chefer. ▪ Deltagit i färdigställande och implementerandet en kommungemensam introduktion för medarbetare ▪ Deltagit i det fortsatta arbetet med att undersöka och skapa förutsättningar för chefers arbetsmiljö med hjälp av den forskningsbaserade metoden Chefoskopet. ▪ Deltagit i arbetet med att ta fram en ny modern arbetsmiljöpolicy. ▪ Deltagit i arbetet med att se över och förtydliga övriga styrdokument inom personalområdet i syfte att underlätta arbetsvardagen för chefer och medarbetare. ▪ Deltagit i det fortsatta arbetet med jämställdhet och likabehandlingsprocesser i alla delar som berör anställningen. ▪ Deltagit i det fortsatta arbetet med att ge medarbetaren möjlighet till kompetensutveckling för att möta dagens och morgondagens krav. ▪ Deltagit i det fortsatta arbetet med att öka delaktigheten och medarbetarskapet i syfte att förbättra och utveckla verksamheten. ▪ Deltagit i det fortsatta arbetet med att skapa jämställda och konkurrenskraftiga löner. ▪ Deltagit i det fortsatta arbetet med heltid som norm. <p>Förutom ovanstående kommungemensamma insatser ska varje verksamhetsområde genomföra följande:</p> <p>Individ- och familjeomsorg</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Intentionen att arbeta enligt metoden ”röda tråden” har förverkligats. ▪ Ledningsgruppen har stabiliserats genom att den tillfälliga organisationen med verksamhetschef som gällt under 2021 blivit fast. ▪ Behov av kompetensutveckling med fokus på vilken utveckling som kan ske internt har kartlagts. ▪ Strukturer och metoder som infördes under 2020 har vidareutvecklats och implementerats fullt ut i verksamheten. ▪ SIMB, systematisk informations-, mötes- och beslutsstruktur har implementerats på samtliga enheter. ▪ Metodomöten som arbetssätt används och har vidareutvecklats. | | | | |

- Verksamheten främjar deltagande i yrkesresan för de som omfattas av programmet.
- Arbetat med strukturer för att främja långsiktiga anställningar.
- Arbeta med gemensam vision är påbörjat

Äldreomsorg

- Vård- och omsorgscollegie fortsatt arbete - äldreomsorgslyftet
- Hemsjukvården har tagit emot och handlett sjuksköterskestudenter.
- Utredning kring att skapa roller i verksamheterna för utförande av enbart serviceinsatser.
- Samarbete med AME för att skapa möjligheter att ta mot praktikanter.
- Förbättrat den verksamhetsspecifika introduktionen för nyanställda medarbetare.
- Undersökt förutsättningar att minska andelen delade arbetspass för omsorgspersonal.
- Minskat andelen pass där ensamtjänstgöring förekommer.
- Insatser för att kvalitetssäkra hälso- och sjukvårdsinsatserna inom alla verksamheter i omsorgen.
- Anpassning av ledningsgruppens arbetssätt.

Funktionsnedsättning

- Förtydligande uppdrag och roller.
- Skapat ökad tydlighet kring medarbetarnas förutsättningar.
- Introducerat SIMB, systematiskt informations-, mötes- och beslutsstruktur i alla enheter.
- Genomfört en organisationsöversikt för att kartlägga organisation och roller utifrån nya förutsättningar. Påbörjat arbete med att förändra organisationen.

Prognos för måluppfyllelse

Delvis uppnått

Uppföljning, utvärdering och analys

Om definitionen av en attraktiv arbetsgivare bland annat är att det erbjuds fortbildning på olika nivåer, möjligheter till avancemang inom yrket, hög nivå av delaktighet tillämpas, nära och coachande ledarskap och en tydlighet kring informations- och beslutsvägar. Då är socialnämnden på god väg att uppfylla detta mål. Det kommer mest troligt kunna uppfyllas i slutet av mandatperioden. Pandemin har påverkat både positivt och negativt. Positivt har varit att nya sätt att samverka, och fatta underbyggda beslut snabbt, har förbättrats. Det negativa är förstas att fysiska träffar, möten, fortbildning mm. har pausats samt att arbetet försvårats och blivit tyngre.

Gemensamt

Arbetsmiljöarbetet är viktigt för att främja hälsa och förhindra ohälsa. De kommungemensamma arbetsmiljörutinerna har förtydligats och publicerats på intranätet Insidan som stöd för chefer och medarbetare.

Arbetet med att ta fram en ny arbetsmiljöpolicy har påbörjats och kommer under resterade del av året och under nästa år processas i hela kommunens organisation.

Pågående pandemi har påverkat yrkeslivet i stort för alla medarbetare och många medarbetare har arbetat på distans hemifrån. Under sommaren när pandemin verkade vara på väg bort så fastställdes infördes en ny rutin för att fortsatt erbjuda arbete på distans för de medarbetare som har möjlighet att arbeta på distans.

Pilotprojektet gällande den nya uppföljningsmodellen för medarbetare – Den Röda Tråden – visar på goda resultat och arbetet med att implementera den i hela förvaltningen påbörjades under våren. Uppföljningsmodellen har under våren förankrats i den fackliga samverkansorganisationen

och under hösten kommer Den röda tråden upp för politiskt beslut om breddinförande i hela kommunen.

I maj 2021 genomfördes medarbetarenkäten i form av frågor inom hållbart medarbetarengagemang (HME) och för socialförvaltningens del även frågor kring attraktiv arbetsgivare. Resultatet av frågorna kring attraktiv arbetsgivare presenteras i denna rapport. En handlingsplan har tagits fram i förvaltningen för förbättring utifrån resultatet i enkäten.

Arbetet med att ta fram ny metod, än via medarbetarenkät, för att mäta medarbetarnas uppfattning om kommunen som attraktiv arbetsgivare har under våren inletts och kommer att fortsätta under året. Kommunstyrelsen har fattat beslut om att medarbetarenkäter ska genomföras varje år med start 2023

Under våren har arbetet inletts med att ta fram en ny arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud inletts. Den nya utbildningen kommer att vara digital och kompletteras med en del där deltagarna träffas fysiskt. Arbetet har fortsatt enligt plan och en arbetsmiljöutbildningsinsats kommer starta under 2022.

Under 2019 och 2020 inleddes arbetet med att ta fram en kommungemensam strategisk kompetensförsörjningsplan. Arbetet fick på grund av pågående pandemi pausas men kommer att inledas igen i liten skala under hösten 2021.

Under våren har arbetet med en ny kommungemensam introduktionsprocess för chefer påbörjats och beräknas vara slutfört under året. Den nya introduktionsprocessen blir till viss del digital. Den kommungemensamma medarbetarintroduktionen har digitaliserats och implementerats under våren. Arbetet fortgår under 2022.

Arbetet med att undersöka och skapa förutsättningar för chefers arbetsmiljö med hjälp av den forskningsbaserade metoden Chefoskopet har under året fortsatt och kommer under hösten att slutföras. Arbetet har resulterat i en dialog inom förvaltningen om förändringsarbete utifrån chefernas förutsättningar. En del av chefers förutsättningar är att ha ett professionellt administrativt stöd vilket är något som förvaltningen har lagt arbete på att skapa under de senaste två åren. Administrationen har kunnat åta sig fler arbetsuppgifter som legat på enhetschefer och medarbetare tidigare. Det har kunnat genomföras genom en mer flexibel och effektiv fördelning av arbetet mellan administratörerna. Processer, rutiner och manualer är genomgångna och testade i syfte att lättare fördela arbetsuppgifter. En systematisk uppföljning och försörjning av nya rutiner och manualer är igång. På detta sätt har samarbetet ökat och det har bildats ett effektivt administrativt team i socialförvaltningen som kan hämta kompetens och kraft från varandra. Det administrativa teamet har fått egna mål och en vision att leva upp till vilket gett arbetet framåt en tydligare väg. Tidigare var administratörerna utspridda på flera chefer och kunde inte samla kraften till utveckling tillsammans på samma sätt som i den nya organiseringen. De tidigare skickliga administratörerna är nu ett sammansvetsat team av skickliga administratörer som på ett professionellt och effektivt sätt sköter mycket av socialförvaltningens administration och ger ett dagligt stöd till socialförvaltningens chefer och medarbetare. Givetvis har administratörerna även fått den fortbildning som behövs för att kunna åta sig nya arbetsuppgifter. En fortsatt utveckling i samma riktning kommer öka den samlade kompetensen, professionaliteten och med den effektiviteten ytterligare.

Arbetet med att ta fram en ny kommungemensam rekryteringsprocess har påbörjats under året och är nu färdigställd.

Lönekartläggningen ur ett jämställdhetsperspektiv enligt gällande lagstiftning för 2021 är genomförd under sommaren och resultatet kommer att förankras under hösten.

Under våren har en kunskapshöjande insats av tillitsbaserad styrning och ledning genomförts för förtroendevalda och tjänstepersoner. Dialogen i ämnet kommer att fortsätta under hösten. Arbetet fortsätter enligt plan 2022.

Arbetet att trygga kompetensförsörjningen utifrån Sveriges Kommuner och Regioners (SKR), strategier kommer att fortsätta och där utgör arbetet med heltid som norm en viktig del. En strategi är påbörjad och arbetet kommer fortsätta under 2022.

En projektledare för införande av heltid som norm har anställts och startat sitt uppdrag med ett kartläggningsarbete och en nulägesanalys kommer att presenteras under våren.

Individ- och familjeomsorg

Under våren skapades långsiktig stabilitet i ledningsgruppen genom beslut att den tillfälliga organisationen ska bli permanent och att det även fortsatt kommer att finnas en verksamhetschef som ansvarar för att driva det övergripande utvecklingsarbetet inom IFO.

Under året har fokus i verksamheterna legat på att skapa en rättssäker handläggning och myndighetsutövning. Det har inte gjorts i direkt syfte att uppnå arbetsgivarmålet men det är tydligt att det genomförda arbetet ger synergieffekter då det bygger trygghet och stabilitet i verksamheten som medverkar till att göra Bollebygds kommun till en attraktiv och bra arbetsgivare. Att det finns en god stabilitet i verksamheten med tydliga strukturer och metoder är särskilt viktigt inom individ- och familjeomsorgens myndighetsenheter då myndighetsutövning mot enskild kräver att personalen har en stabil grund att luta sig mot för att hantera effekterna av besluten. Den struktur som skapats under året har medfört att medarbetarna inom myndighet rekommenderar Bollebygd som arbetsgivare och uttrycker att den generella upplevelsen är mycket bra.

Individ- och familjeomsorgens myndighetsenheter har under lång tid varit beroende av konsulter för att ha en fullbemannad verksamhet, denna trend bröts under slutet av 2020 och har inte återupptagits under 2021. Verksamheten har anlitat konsulter i begränsad utsträckning, främst för att täcka oförutsedda vakanser men även för specifika utredningar som inte kunnat hanteras inom ordinarie personalgrupp. I verksamhetsplanen testades en mätmetod baserat på ansökningar till utlysta tjänster och hur många av sökande som hade socionomexamen. Vid årets slut kan konstateras att mätmetoden inte har varit effektiv då den påverkas allt för mycket av ansökningar från personer som uppenbart inte är kvalificerade för tjänsten. Mätmetoden har därför tagits bort inför 2022.

Även om personalen på myndighetsenheterna generellt uttrycker goda omdömen om sin arbetsgivare så finns det ett mycket stort missnöje med de fysiska lokalerna då dessa inte har tillräcklig ljudisolering och ventilation samt har brister ur säkerhetssynpunkt. Socialnämnden beslutade under våren att skicka en begäran till kommunstyrelsen om att nya lokaler skulle hanteras enligt akutspåret och uppdrag har lämnats till samhällsbyggnadsnämnden att utreda frågan vidare.

Under 2021 har resursenheten fått ett ökat budgetanslag för att utveckla öppenvårdsverksamheten och detta arbete har pågått under året. Det försenades på grund av höga sjukskrivningstal och en ökad personalomsättning samt organisationsförändringen med ny enhetschef. Utvecklingen har fortsatt under hösten och det finns nu en tydligare struktur kring uppdrag och uppföljningar. Det

återstår ytterligare utvecklingsarbete bl.a. kring vilka insatser kommunen ska fokusera på och vilka metoder som är aktuella. I medarbetarenkäten framkom att medarbetarna upplevde bristande delaktighet och det är därför särskilt viktigt att tillse medarbetardeltagande inför förändringar och utveckling av verksamheten. Det arbetet påbörjades under slutet av 2021 genom skapande av gemensamma forum och samtal för individ- och familjeomsorgen, arbetet har dock pausats tillfälligt på grund av restriktioner med anledning av covid-19 pandemin.

Under året har vidare stort fokus legat på kompetensinventering och utveckling, som ett första steg har flertalet medarbetare på resursenheten fått utbildning i coachande förhållningssätt. Intern utbildning i processmodellen Individens behov i centrum (IBIC) har genomförts och modellen används nu i samtliga ärendeslag där nytt verksamhetssystem har införts samt i majoriteten av övriga ärenden. Samtlig personal som arbetar inom myndighetsenheten för Barn och unga deltar i det regionala kompetensutvecklingsprogrammet Yrkesresan och nämnden bevakar den kommande utvecklingen av Yrkesresan till att omfatta moment för handläggning av ärenden som rör vuxna. Möjligheten till kompetensutveckling och upplevelsen av att vara en god arbetsgivare har en självklar koppling. Under året har representanter för verksamheten deltagit i en utbildning i FREDA som är standardiserade bedömningsmetoder för att bedöma våldsutsatthet.

Under året har samtliga verksamheter arbetat med strukturer kring information, möten och beslut för att säkerställa att samtliga medarbetare är insatta i olika beslutsmandat och hur information hanteras. Arbetet har inte kallats SIMB men resultatet är detsamma och det finns idag en god förståelse för hur frågor ska lyftas och var beslut fattas.

Verksamheten för individ- och familjeomsorg har inte aktivt arbetat med den vision och de värdeord som togs fram under 2020 och under sista halvan av året har visionen förändrats utifrån de behov som finns i verksamheten. Den gemensamma visionen handlar om ett samlat IFO med gott samarbetsklimat och verksamheterna har börjat arbeta för att implementera detta i verksamheterna under slutet av året.

Äldreomsorgen

Redan 2019 satte socialnämnden sitt eget mål om att utifrån ett medarbetarperspektiv behålla personal, öka rekryteringsmöjligheterna och sänka sjukfrånvaron bland annat genom att skapa en karriärstege och påbörja utbildningsinsatser genom vård- och omsorgscollege. Trots pandemin som fortfarande pågår så har sjukfrånvaron ökat relativt lite. Det är svårt att göra en bedömning om vad som påverkar så länge pandemin pågår. Den analysen måste göras senare.

Äldreomsorgen upplever att det går lättare att rekrytera personal och det förekommer spontanansökningar i högre grad. Undantaget slutet av året som på grund av den extrema situationen som pandemin skapade försvårade situationen för alla, inte bara i Bollebygd.

Ett av målets mätetal är socialförvaltningens totala sjukfrånvaro och inom äldreomsorgen har sjukfrånvaron legat på en problematisk nivå även om tendensen före pandemin var att den började sjunka. Under pandemins första år var påverkan ändå måttlig och så har det fortsatt till största del, med perioder av högre frånvaro. Mot slutet av 2021 sköt sjukfrånvaron i höjden när våg fyra av covid-19 gjorde sitt intåg. På en del enheter har frånvaron ökat mycket på grund av annat än det som kopplat till covid-19.

Total sjukfrånvaro inom äldreomsorgen:

2019 12,2 %

2020 11,4 %

2021 11,7 %

Medarbetarenkäten visar generellt på förbättrade resultat för äldreomsorgen:

Tabell 1

| Urval av frågor från medarbetarenkäten | 2021 positiva svar | 2019 positiva svar | Förändring positiva svar procentenheter |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------|-----------------------------------------|
| Jag känner att jag hinner med mina arbetsuppgifter | 72 % (-2 negativa svar) | 42 % | + 30 |
| Totalt sett är jag nöjd med min arbetsplats. | 79 % (-10 negativa svar) | 54 % | + 25 |
| Arbetet på min arbetsplats är organiserat på ett effektivt sätt. | 57 % (-18 negativa svar) | 40 % | + 17 |
| Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. | 74 % (-2 negativa svar) | 65 % | + 9 |
| Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete. | 97 (+0 negativa svar) | 92 % | + 5 |
| Mitt arbete engagerar mig | 95 % (-3 negativa svar) | 90 % | + 5 |
| Jag skulle rekommendera Bollebygd som arbetsgivare. | 73 % (-6 negativa svar) | 68 % | + 5 |
| Jag känner mig delaktig i verksamheten | 79 % (-2 negativa svar) | 77 % | + 2 |
| Mitt arbete känns meningsfullt | 95 % (-2 negativa svar) | 94 | +1 |
| Jag är insatt i min arbetsplats mål. | 84 % (-2 negativa svar) | 83 % | +1 |
| Jag känner mig delaktig i det utvecklingsarbete som bedrivs på min arbetsplats | 65 (+3 negativa svar) | 64 | +1 |
| Jag lär mig nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete | 71 (-2 negativa svar) | 74 | -3 |
| Jag ser fram emot att gå till arbetet | 78 (-5 negativa svar) | 81 | -3 |

Även om det totala antalet positiva medarbetare har sjunkit i vissa frågor så är det ändå färre som är helt negativa och fler drar åt det neutrala vilket är en förbättring.

I 2019 års verksamhetsplan beslutades det bland annat om en medarbetarsatsning och en satsning på nära och coachande ledarskap med förtätat ledarskap inom äldreomsorgen och det har äldreomsorgen arbetat med under åren efter. Dessa insatser är det som mest troligt varit avgörande för det för äldreomsorgen förbättrade resultaten. När medarbetarenkäten genomfördes 2019 var förändringsarbetet just inlett.

Det område som visar ett något sämre resultat jämfört med 2019 är motivation. Det kräver sin egen undersökning för att gå till botten med vad det står för, men mest troligt handlar det om effekter av pandemin som till stora delar utspelat sig med full skyddsutrustning på. Var och en kan ha förståelse för att det påverkar motivationen.

Vård- och omsorgscollegie har under året kunnat återuppta planen som hindrats av pandemin. Äldreomsorgslyftet som finansieras av statsbidrag fick nya medel för 2021. Under året har man planerat och genomfört utbildningsinsatser inom ramen för äldreomsorgslyftet som innebär att personal inom äldreomsorgen får möjlighet att utbilda sig till undersköterska. Till hösten 2022 kommer det även att finnas möjlighet att utbilda sig till vårdbiträde.

Sju personer är klara med sina studier under 2021 och kan nu titulera sig som undersköterskor. Ytterligare tre personer som utbildat sig under 2021 kommer vara klara i början av 2022, så totalt 10 nya undersköterskor är verksamheten då begåvad med.

Den planerade utbildningen ”språk på jobbet” har flyttats till våren 2022 på grund av pandemin.

Möjligheten för enhetschefer att vidareutbilda sig genom äldreomsorgslyftet kommer nyttjas under våren för några av enhetscheferna. Utbildningar för enhetschefer som finansieras via äldreomsorgslyftet är på högskolenivå.

Satsningen på handledarutbildning har flyttats på grund av pandemin då flera kommuner inte har möjlighet att skicka personal på utbildningar på grund av pandemin och den höga sjukfrånvaron. När utbildningen väl kan starta så har Bollebygds äldreomsorg 6 personer startklara. Handledarna ska sedan kunna ta emot studenter på praktik och på ett professionellt sätt ge dem en lärarrik och bra praktikperiod i Bollebygds kommun. Ett viktigt inslag hos en attraktiv arbetsgivare.

Den attraktive arbetsgivaren behöver skapa karriärmöjligheter då det är motiverande att kunna avancera inom sitt yrke. Av den anledningen så har ledningsgruppen under slutet av året tagit fram ett förslag till hur en karriärutveckling kan se ut för vårdbiträden och undersköterskor. En arbetsgrupp arbetar nu med att se över vilka arbetsuppgifter som ska vara kopplade till respektive yrkeskategori. Här utgår arbetsgruppen från de nya utbildningarna som innebär yrkesbevis för undersköterska och det nationella programmet för vårdbiträden. På sikt kommer denna utveckling att öka yrkesstoltheten, och med den även yrkesområdets status vilket är viktigt med tanke på kommande års rekrytering och för att få unga att välja vård- och omsorgsutbildningar.

På hemsjukvården har detta mål inneburit insatser för att på ett bra sätt kunna ta emot sjuksköterskestudenter. Det finns en huvudhandledare på hemsjukvården som leder studenterna som genomför praktik. Två studenter genomförde sin praktik på hemsjukvården i Bollebygd under året. Dessa har enligt egen utsago varit nöjda med sin praktikperiod.

Alla enheter har undersökt möjligheterna att inrätta en servicegrupp som endast skulle utföra insatser inom service såsom till exempel städning inom omsorgen. På båda enheterna på boendet har en analys genomförts och det finns en plan för hur det skulle kunna genomföras. Det är ett stort projekt som inte hunnits med under året då pandemin fortfarande har tagit stort fokus hela året. På en avdelning har det gått att testa med så kallade serviceturer, dock ej regelbundet och kunde genomföras främst under sommaren. Innan verksamheterna kan anställa personal som har städ- och service som sin befattning behöver en BAS-värdering och befattningsöversyn göras. Det pågår arbete på strategisk nivå kring detta.

Vid utvärdering av projektet med servicetur framkommer att det är av godo av olika anledningar. Kraven på omvårdnadspersonalen har ökat och mer tid går åt till omsorgsarbetet vilket minskar utrymmet att sköta städning och annan service. Det bidrar till missnöje både hos de boende, deras närstående och medarbetarna. Då är det positivt att ha en tur som får fokusera på städ och service så att avdelningarna blir städade regelbundet, förråden påfyllda och i ordning osv. Det blir en positiv effekt på hela verksamheten och de boende samt medarbetarnas arbetsmiljö. Inom hemtjänsten är uppdelningen inte aktuell just nu då det försämrar kontinuiteten för brukarna.

En avdelning på Bollegården har under året kunnat ta emot praktikanter och personer som behövt arbetsträna. Samarbetet som legat nere den första halvan av året på grund av pandemin men som har kunnat återupptas under hösten, med gott resultat. En så kallad x-tjänst har skapats där fokus är service- och aktivitetsinriktade arbetsuppgifter och samtidigt språkstudier. X-tjänsten har bidragit till avlastning för omvårdnadspersonalen när arbetsbelastningen varit hög, samt att de boende kunnat få sällskap och social samvaro i större utsträckning när den ordinarie personalen inte har tid. Utvärdering kommer att genomföras under våren 2022 tillsammans med övriga inblandade instanser.

Introduktion för nya medarbetare är förbättrad i alla enheter. Ytterligare förstärkning av introduktionen kommer att genomföras under kommande år.

I syfte att minska andelen delade pass inom äldreomsorgen har enheterna kommit fram till lite olika resultat. Vilken metod eller princip som än används för att lägga tjänstgöringsschema så ligger alltid verksamhetens behov som grund till fördelningen av passen. Det gör verksamheten genom att enhetschefen lägger bemanningskravet som personalen ska hålla sig inom och bemanningskravet tas fram utifrån brukarnas behov av stöd. Andelen personal som arbetar heltid påverkar emellertid möjligheten att helt följa ett bemanningskrav, eftersom behovet av stöd är som störst på morgonen, minskar under några timmar mitt på dagen för att sedan öka under eftermiddag och tidig kväll.

På boendets bägge enheter har analys genomförts. Det finns några olika sätt att minska andelen delade pass men det kommer med en kostnad samt förändringar av övriga arbetspass för alla medarbetarna. Tjänstgöringstiden på arbetsdag med delat pass måste flyttas till en annan tid för att fylla tjänstgöringsgraden. Det innebär bland annat längre pass på övriga dagar och arbete varannan helg. Analys visar att främst två aspekter kring tjänstgöringstid påverkar medarbetarna och det är helgtjänstgöring och delade turer.

På den somatiska avdelningen har man inom ram kunnat förändra schemaläggningen så att andelen helgtjänstgöring har minskat med 25%. Men andelen delade pass har inte kunnat minskas. På korttidsenheten arbetar man inga delade pass men man tjänstgör varannan helg. På senare tid har önskemål om minskad andel helgtjänstgöring och då på bekostnad av delade helgpass. Schemaläggning och vad som är bra är en väldigt subjektiv fråga.

Ur ett verksamhetsperspektiv finns både för- och nackdelar med delade pass. När man tar bort delade pass så får verksamheterna bättre personaltäckning på eftermiddagarna. När fler ska arbeta heltid och delade pass tas bort, så kommer arbetstid i högre grad att läggas på tider då brukarnas behov är lägre.

Demensenheten har minskat de delade passen från 10 till 8 per helg sedan den 4/1 2021 och nu arbetar personalen tre helger av åtta mot tidigare fyra helger av åtta. Att ta bort alla delade pass är idag inte möjligt på grund av högre kostnader.

Inom hemtjänsten har man valt att fortsätta att lägga scheman utifrån önskemål, inom bemanningskravet. Det fungerar väl då önskemålen varierar. För att det ska fungera har man upprättat regler för hur medarbetarna ska tänka när de lägger in sina önskemål. Schemat läggs om var fjärde vecka och slutversionen framställs genom dialog i gruppen.

Sjuksköterskorna har under ett års tid nu testat att bemanna med förstärkt bemanning under dagpass på helgerna vilket innebär att ensamtjänstgöring nu endast är på kväll och natt. Det extra passet har ökat tryggheten i gruppen och helgerna känns inte lika betungande längre. Detta sätt att bemanna kommer att fortsätta. Dock kommer ingen förändring att ske under kvälls- och nattetid då behovet inte finns, ännu.

Hemsjukvården har ägnat mycket tid åt olika insatser kopplade till pandemin såsom vaccinering av brukare och med hjälp av Närhälsan också vaccinering av vårdpersonal. Man har hanterat en stor mängd provtagningar på patienter på Bollegården, som mest på samma dag 40 st. Detta har tagit mycket tid från det ordinarie arbetet, det mesta under hösten då smittspridningen ökade betydligt.

Trots det myckna arbetet mot covid-19 så har arbete lagts på utveckling. Bland annat genom att strukturera och kategorisera arbetet för att skapa tydlighet kring ansvar och roller.

Det har inneburit klart förbättrade morgonmöten som nu hålls efter en fast struktur, utöver det även en avstämning mellan professionerna sjuksköterskor och rehab., som arbetar i samma område, vilket skapar möjligheter att samarbeta och hjälpas åt kring patienterna. Det skapar trygghet för patienten på så sätt att de känner sig omhändertagna av ett team och inte ett flertal olika personer som inte vet vad övriga professioner utför. Det här arbetssättet kommer att förenkla införandet av Nära vård genom att samarbetet redan är upprättat.

Utöver det har man bland annat upprättat årshjul, genomfört utbildningar för palliativombuden, kvalitetssäkrat delegeringsprocessen, genomfört utbildningar i arbetsergonomi och demenssjukdomar. Det är ett sätt att ta vara på intern kompetens och öka kunskaperna på enheterna.

Det nära och coachande ledarskapet är nu implementerat. Resultatet av det har beskrivits mer ingående i 2020 års årsrapport och handlar främst om att ledarna, i och med förtätningen av chefer, fått tid att vara nära personalen i det vardagliga arbetet på enheterna. Det skapar trygghet och ett bättre arbetsflöde. Medarbetarenkäten visar på att medarbetarna i större utsträckning upplever att de hinner med sina arbetsuppgifter vilket kan vara resultatet av det nära ledarskapet. Hela året 2021 har präglats av pandemin och det nära ledarskapet har varit högst nödvändigt i hanteringen av den. Ledningsgruppen har provat ett nytt sätt att samverka i täta avstämningsmöten, likt stabsmötena som inrättades när pandemin kom, vilket gett stor effekt i vardagens arbete då det går lättare och snabbare att få svar, stöd och hjälp från ledningsgruppen. Mot slutet av året har stabsmöten över verksamhetsgränserna införts igen då spridningen av corona ökade kraftigt.

Under året har äldreomsorgen planerat en omorganisering av arbetet på natten inom äldreomsorgens verksamhetsområde. I den nya organisationen är personalen ordnad under var och en av enheterna där de tjänstgör om nätterna. Tidigare var nattpersonalen organiserad i en egen grupp med en egen chef. Anledningen till förändringen är att förbättra kvalitén för brukarna genom ökad kommunikation och samarbete. Ett 24-timmars perspektiv för hela enheten underlättas när även nattimmarna ingår i respektive enhetschefs ansvar. För medarbetarna innebär det ett närmare samarbete med den enhetschef som är ansvarig för enheten där arbetet utförs, tydligare uppdrag och bättre uppföljning och återkoppling, samt även närmare samarbete med kollegorna som arbetar dag och kväll på enheten.

Den nya organisationen är igång sedan den 3 januari 2022 och kommer utvärderas under kommande år.

Funktionsnedsättning

Årets insatser har till mesta del handlat om att skapa ökad tydlighet, struktur och systematik. Det har bland annat inneburit ett förtydligande av verksamhetens sammanhang i den politiskt styrda organisationen, att vara en del av en offentlig förvaltning. Man har haft stor nytta av Systematisk Informations-, mötes och beslutsstruktur, även kallad SIMB, i detta arbete. Även en förstärkt förankring till verksamhetsplanens mål för fokus och ökad förståelse för organisationens ledning, mål och mening.

Genom delaktighet har arbete lagts på uppdragsbeskrivningar och förtydligande av roller och ansvar.

Den röda tråden är införd som uppföljningsmodell vilket ökar samarbetet mellan chef och medarbetare, ger större möjligheter till styrning mot mål samt återkoppling åt båda håll.

Definition av centrala begrepp är påbörjad, men inte klar.

En organisationsöversikt har genomförts där man kartlagt behov av utveckling samt inventerat kompetens som finns i verksamheterna.

Medarbetarenkäten som genomfördes under året visade på många positiva resultat. De som är mest betydande är följande:

Tabell 2

| Urval av frågor från medarbetarenkäten | 2021 positiva svar | 2019 positiva svar | Förändring positiva svar procentenheter |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------|-----------------------------------------|
| Arbetet på min arbetsplats är organiserat på ett effektivt sätt | 70 % (-9 negativa svar) | 26 % | +44 |
| Jag känner att jag hinner med mina arbetsuppgifter | 78 % (-17 negativa svar -17) | 51 % | +27 |
| Jag ser fram emot att gå till jobbet | 85% (-4 negativa svar) | 60 % | +25 |
| Jag känner mig delaktig i verksamheten | 93 % (-6 negativa svar) | 73 % | +20 |
| Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser | 70 % (-23 negativa svar -23) | 57 % | +13 |
| Jag är insatt i min arbetsplats mål | 78 % (-15 negativa svar) | 58 % | +20 |
| Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation | 67 % (-12 negativa svar) | 52 % | +15 |
| Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt | 52 % (-24 negativa svar) | 39 % | +13 |
| Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare | 67 (+4 negativa svar) | 64 | +3 |
| Jag skulle rekommendera Bollebygds kommun som arbetsgivare | 48 % (+0 negativa svar) | 52 % | -4 |
| Mitt arbete känns meningsfullt | 93 (0 negativa svar) | 96 | -3 |

Mest troligt bottnar de förbättrade resultaten i det nära och coachande ledarskapet som nu är implementerat. Även uppföljningsmodellen den röda tråden är en bidragande faktor. Den har gett chefer och medarbetare större möjligheter till återkoppling vilket gett medarbetare bättre förståelse för hur verksamheten är organiserad i den politiskt styrda verksamheten och chefer bättre förståelse för medarbetarnas arbete och arbetssituation än tidigare.

Att strukturera, förtydliga, skapa delaktighet och jobba med tydliga aktiviteter till målen är troligen också en bidragande orsak till de förbättrade resultaten i medarbetarenkäten.

| Mål 3 | Delaktighet | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------|
| | Kommunen ska eftersträva högt arbetsdeltagande och möjliggöra sysselsättning efter förmåga. | | | |
| Mätmetod | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall 2021 | Mål 2021 |
| Andel av aktivt arbetssökande som har skrivits ut från arbetsmarknadsenheten | 73 % | 13 % | 31 % | 43 % |
| Andel personer med långvarigt biståndsberoende, % av totalt antal biståndstagare | 39,9 % | 41,7 % | 64 % | 20 % |
| Andel av individer med stödanställning inom kommunens verksamheter, % av anställda | 0,6 % | 1,06 % | 1,79 % | 1,2 % |
| Insatser | | | | |
| Individ- och familjeomsorg | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Myndighetsenheten för vuxna tog i samarbete med Arbetsmarknadsenheten fram handlingsplaner för att minska det långvariga biståndsberoendet med 50 %. | | | | |

- Samarbetet med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har fortsatt utvecklas för att möjliggöra rätt insatser.
- Arbetsmarknadsenheten har kartlagt hur resurser kan användas för att arbeta med personer som har blivit arbetslösa på grund av covid-19 pandemin för att få ut dem i sysselsättning.
- Arbetet med stödanställningar har fortsatt och haft fokus på möjlig utveckling.
- Socialförvaltningen har aktivt sökt möjliga samarbetsvägar med externa aktörer för att möjliggöra sysselsättning för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.
- Arbetsmarknadsenheten fortsätter samarbetet med funktionsnedsättning för att tillse att klienter får rätt insats.

Prognos för måluppfyllelse

Delvis uppnått

Uppföljning, utvärdering och analys

Individ- och familjeomsorg

Samtliga insatser har påbörjats men inga insatser är ännu avslutade. En del av de uppsatta insatserna har påverkats av effekterna av covid-19 pandemin och de restriktioner som den medfört. Under året har det identifierats behov av att utveckla arbetet med nyanlända för att möjliggöra ökad sysselsättning och en ökad integration i samhället för gruppen. I det syftet har verksamheterna kartlagt behovet och identifierat behov av bland annat språkträning, utbildning om svensk arbetsmarknad och digitala komplement. Under året har verksamheten även haft kontakt med Arbetarnas bildningsförbund (ABF) och har deltagit i utformningen av deras kommande studiecirkel för att stärka möjligheter till långsiktiga anställningar för utrikesfödda, korttidsutbildade kvinnor. Under hösten har kommunen deltagit i utformande av en ansökan om projektmedel från Asyl- Migrations- och Integrationsfonden (AMIF) i syfte att ta fram nya arbetssätt kring integration. Ansökan har gjorts för sjuhäradregionen gemensamt och kommunalförbundet ansvarar för sammankallade till arbetsgrupp m.m. Svar på ansökan förväntas komma under början av 2022.

Utifrån uppdraget att sänka det långvariga ekonomiska biståndet har en grundlig översyn av samtliga ärenden gjorts och tydligare krav att medverka till sin egen försörjning har ställts på biståndstagarna. Förändringen har gjorts för att skapa en rättssäker handläggning som följer gällande lagstiftning och aktuell praxis. Verksamheten bedömer att rimliga krav på de enskilda att bidra till sin egen försörjning på sikt kommer att bidra till ökad sysselsättning i takt med att kraven på praktik och liknande leder till egen sysselsättning. Verksamheten har även fått möjlighet att delta i Göteborgs Stadsmissionens projekt ”jobbspår”. Projektet finansieras till största delen av Europeiska socialfonden och syftet är att skapa vägar in på arbetsmarknaden för de som står långt ifrån den reguljära arbetsmarknaden. Kommunen har genom samarbetet fått möjlighet att rekommendera deltagare och projektägarna ansvarar för det urval av lämpliga och motiverade deltagare. Den första grupp där Bollebygd hade deltagare startade i augusti och under hösten startade ytterligare en grupp där kommunen rekommenderade ytterligare deltagare. Samarbetet är ett led i uppdraget att utveckla externa samverkanspartner och ytterligare samarbeten kommer sökas framöver för att utveckla fler alternativ för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

För samtliga personer som får ekonomiskt bistånd i mer än en månad finns handlingsplaner för den fortsatta handläggningen upprättade i verksamhetssystemet och ett riktat arbete med personer som har ett långvarigt biståndsberoende genomförs. Det arbetet har resulterat i att flera personer i gruppen har kommit i annan försörjning genom bland annat Försäkringskassan och studiestöd, samtidigt har antalet biståndstagare minskat generellt vilket medför att minskningen av hushåll med långvarigt behov av ekonomiskt bistånd inte syns i statistiken då man ser på procentuell

fördelning utan andelen har istället ökat då gruppen med kortvarigt behov av ekonomiskt bistånd har minskat. Sett till faktiskt antal har gruppen med långvarigt behov av ekonomiskt bistånd minskat med 29 hushåll, vilket innebär att det uppdrag att minska gruppen med 30 hushåll som verksamheten fick inför 2021 är mycket nära måluppfyllelse. Utöver detta finns även en mindre grupp vars behov av långvarigt ekonomiskt bistånd av avbrutits under året men som sedan har återkommit till socialtjänsten av olika skäl. Verksamheten fortsätter att arbeta med den grupp som återstår och analyserar löpande anledningar till det långvariga behovet. Bland de anledningar som syns finns covid-19 pandemins effekter på arbetsmarknaden och ökade svårigheter för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att komma till egen försörjning. Här påverkas särskilt den grupp som har haft långvarigt ekonomiskt bistånd då den genomsnittliga tiden för ett hushåll med långvarigt behov av ekonomiskt bistånd i Bollebygd den 31/12 2021 var drygt 3 år.

Målet för 2021 gällande andel stödanställningar i kommunen har överträffats trots de effekter som covid-19 pandemin har haft på verksamheten. Verksamhetens analys är att arbetet har varit framgångsrikt genom den samverkan som skett mellan arbetsmarknadsenheten och HR-avdelningen tillsammans med den tydliga politiska viljan som uttrycks i kommunen om att öka stödanställningar och enkla jobb. Verksamheten kommer fortsätta utveckla arbetet under kommande år och kommer då också att försöka öka det externa samarbetet för att skapa stödanställningar och praktikplatser även hos privata aktörer.

Arbetsmarknadsenheten fortsätter även kontinuerligt att arbeta med de projekt enheten ingår i så som ex. VI-projektet, Delegation för unga och nyanlända (DUA), Unga vuxna som varken arbetar eller studerar (UVAS) samt Jobb- och utvecklingsgarantin tillsammans med respektive projektpartners.

Utifrån verksamhetens analyser under 2021 så dras slutsatsen att det kommer att behövas ökade och breddade insatser inom området integration då gruppen individer som tas emot har förändrats från tidigare asylsökande till kvotflyktingar. I en grov generalisering kan man säga att asylsökande generellt har kortare väg till egen försörjning och integration medan kvotflyktingar har betydligt längre väg till egen försörjning och integration. Detta beror till största sannolikhet på att en av förutsättningarna för att bli utvald som kvotflykting av FN är att personen/familjen i fråga bedöms ha små till inga möjligheter till försörjning där de befinner sig och att förmågan att på egen hand förflytta sig till ett annat land bedöms vara nära på obefintlig. Det kommer framöver att finnas stort behov av att utveckla arbetet med nyanlända ytterligare dels för att kunna utvärdera vilka behov som finns och vilken typ av försörjning som ska arbetas mot. Under året har flera personer gått ur etableringsprogrammet men vägen till egen försörjning är fortsatt lång då den inledande kunskapen varit mycket låg. För att påbörja arbetet har Integrationsenheten under slutet av 2021 fått i uppdrag att tydliggöra sitt uppdrag och insatsens mål. Arbetet kommer att fortsätta under 2022.

Trygghet, uppväxt och åldrande

| Mål 4 | Invånarna i kommunen ska uppskatta att bo i hela kommunen. | | | |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------|
| | Invånarna ska känna sig trygga. De ska ha frihet att välja boende i livets alla skeenden. | | | |
| Mätmetod | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall 2021 | Mål 2021 |
| Totalt antal vård dygn, frivillig institutionsvård p.g.a. missbruk | 1 003 | 1 817 | 15 | 700 |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------|------|------|
| Andel av familjehemsplaceringar för barn och unga i egna familjehem | Följdes ej | 58 % | 57 % | 70 % |
| Insatser | | | | |
| Individ- och familjeomsorg | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verksamheten har kartlagt hur arbetet med våld i nära relationer bedrivs i nuläget och vilket utvecklingsbehov som finns ▪ Rutiner för våldsscreening i samtliga ärenden har påbörjats ▪ Arbetet med att klarlägga ungdomsenhetens uppdrag har påbörjats och optimal organisationstillhörighet ska utredas. ▪ Utvecklingen av kommunens öppenvårdsverksamhet inom samtliga områden som individ- och familjeomsorgen ansvarar för pågår. ▪ Verksamheten har fortsatt försökt rekrytera och vårdat familjehem i kommunens regi för att möta behovet av stadigvarande placeringar inom egen verksamhet. ▪ Möjligheten att utveckla stöd för anhöriga inom individ- och familjeomsorgens verksamheter har börjat kartläggas. | | | | |
| Funktionsnedsättning | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Genomfört uppföljning på externa boendeplatser. ▪ Undersökt möjligheten att skapa platser för korttidstillsyn i Hembygdsvägens lokaler för daglig verksamhet. | | | | |
| Prognos för måluppfyllelse | | | | |
| Delvis uppnått | | | | |
| Uppföljning, utvärdering och analys | | | | |
| Individ- och familjeomsorg | | | | |
| <p>Samtliga insatser har påbörjats men gällande arbetet med våld i nära återstår en del. I nuläget ställs frågor om våld i samtliga ärenden vilket är en mycket positiv utveckling jämfört med tidigare år men verksamheten fortsätter arbetet gällande hur svaren utvärderas och i vilken omfattning frågor ska ställas i löpande ärenden. Några medarbetare deltog i en utbildning i bedömningsmetoden FREDA i december 2021 och kommer efter det ansvara för spridning av den kunskapen som ett första steg för att identifiera våldsutsatthet. FREDA är en standardiserad bedömningsmetod där materialet tillhandahålls av Socialstyrelsen och utbildning genomförs av Länsstyrelsen i Västra Götaland. Insatsen att införa våldsscreening i samtliga ärenden har även varit avhängig kompetensinventeringen och utvecklingsbehoven och har därför dröjt något. Under slutet av 2021 har integrationsenheten tillsammans med folkhälsostrategen sett över föräldrautbildning riktad till nyanlända och planerar tillägg i samhällsorienteringen om heder och föräldraskap i Sverige. Verksamheten fortsätter att arbeta med utveckling av arbetet mot våld i nära relation och hederskultur under 2022.</p> <p>Kommunens öppenvård har utvecklats och fler insatser ges nu i egen regi vilket medfört att färre boendelösningar har behövt köpas externt då behovet kunnat tillgodoses på hemmaplan. Det återstår dock utvecklingsbehov för att kunna möta behoven både avseende snabba insatser och olika behandlingsalternativ. Verksamheten mäter nu belastningen utifrån antal ärenden per ärendeslag och har under första halvåret följt antalet nya ärenden per område. Mätningen görs för att kunna utveckla öppenvården utifrån uppmärksammade behov och för att på sikt kunna visa på förändringar i resursbehovet.</p> <p>Under året har verksamheten sett ett behov av att utveckla anhörigstöd inom individ- och familjeomsorgen då antalet ärenden där någon av parterna är medberoende i den andres missbruk, psykiska ohälsa eller liknande har ökat och anhörigstöd hade kunnat göra en väsentlig</p> | | | | |

skillnad. Inför 2022 har socialnämnden tilldelats ökat budgetanslag för utvecklande av anhörigstöd och arbetet kommer därför att återupptas under kommande år.

Kartläggning av ungdomsenhetens uppdrag är påbörjat och görs utifrån uppdrag från kommunstyrelsen. Återrapportering av uppdraget kommer ske under våren 2022.

Funktionsnedsättning

Uppföljning av externt köpta platser har genomförts via Teams. På grund av pandemin har fysiska besök inte varit möjliga att genomföra.

Under året har en förstudie av det nya boendet med inriktning mot autism genomförts. Fastigheten planeras att byggas på Sockelvägen. Det nya LSS-boendet kommer ha 6 lägenheter för permanent boende och även korttidsboende enligt förstudien.

Förvaltningen ser över hur en plan för att ta hem köpta korttidstillsynsplatser från externa leverantörer skulle kunna se ut och istället ha den typen verksamhet på Hembygdsvägen. Det pågår planering för lokalerna centralt i kommunen och det är ännu oklart vad som är möjligt att genomföra.

2022 års budget medger tillsättandet av anhörigstöd tillsammans med IFO.

| Mål 5 | | Invånarna ska känna förtroende för kommunens samhällsservice. | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------|-------------|----------|
| Mätmetod | | Utfall 2020 | Utfall 2021 | Mål 2021 |
| Andel av individ- och familjeomsorgens sidor på extern webb som uppdaterats efter 2020 | | 0 % | 52 % | 50 % |
| Mätstickan för professionellt bemötande, andel på grönt vid mättillfället. (ÄO och enbart enheterna inom SÄBO) | | - | 79 % | - |
| Insatser | | | | |
| Individ- och familjeomsorg | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbetet med att utveckla enhetliga beslutsmallar har påbörjats. ▪ Verksamheterna har arbetat med att förbättra och uppdatera verksamhetssidorna på den externa webbsidan. ▪ Arbetet med att stärka samverkan med kommunens andra förvaltningar och övriga externa parter pågår. | | | | |
| Äldreomsorg | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementerat och fördjupat konceptet professionellt bemötande genom att fortsätta jobba med/börja med att använda mätstickan för professionellt bemötande. ▪ Se över utvecklingsmöjligheter kring enhetliga arbetskläder. | | | | |
| Funktionsnedsättning | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Granskning av avtal har genomförts både vad gäller köpta platser, och hyresavtal och avtal inom verksamhetsområdet KLAK¹. | | | | |

¹ Kontaktperson, ledsagning, avlastning, korttidsvistelse- och tillsyn

- Ett årshjul är upprättat.
- Avgifter för funktionshinderområdet har granskats.
- Samverkan med IFO kring bland annat insatsen boendestöd är inledd.

Prognos för måluppfyllelse

Delvis uppnått

Uppföljning, utvärdering och analys

Målet att uppnå förtroende för kommunens samhällsservice påverkas mycket av omgivningen och samhällsklimatet i allmänhet, individuell situation m.m. Strävan måste vara att uppnå målet i varje situation och att förtroendet ska bygga på hög rättssäkerhet, professionalitet och god servicenivå. Utifrån den definitionen pågår mycket arbete och när pandemin klingar av så kan mer fokus läggas på strukturer kring det som definierar målet.

Individ- och familjeomsorg

Verksamheterna har påbörjat arbetet med att ta fram en mall för enhetliga beslutmeningar för att skapa tydlighet och förutsebarhet. Detta arbete har fallit väl ut då det skapat en ökad tydlighet i arbetet och i kommunikationen med socialtjänstens klienter. Under året har verksamheten vidare påbörjat en översyn av existerande beslutformuleringar i verksamhetssystemet för att utforma dessa så att systemet blir mer användarvänligt och samtidigt underlättar framtagande av t.ex. statistik. Då socialnämnden tilldelades resurser för ökad digitalisering kommer ett uppdaterat verksamhetssystem att köpas in under 2022 och beslut fattades då att avvakta med uppdatering av beslutsformuleringar i systemet tills införandet av det nya systemet.

Verksamheterna har påbörjat arbetet med att uppdatera verksamhetssidorna på den externa webbsidan för att ge en tydligare bild av vilket stöd som finns att få i verksamheterna. Arbetet fortsätter under kommande år och då planeras även för skapande av nya sidor för delar av verksamheten som idag inte syns på webbsidan.

Samverkan med andra förvaltningar och externa parter har varit ett tydligt fokus för samtliga enheter under året och flera samverkansytter har identifierats och samverkan har påbörjats i flera. Redan under förra hösten påbörjades ett arbete med att se över strukturen för samarbetet mellan skola, socialtjänst, fritid och polis inom ramen för samverkansgruppen SSPF. Socialnämnden och utbildningsnämnden identifierade gemensamt att det fanns brister i strukturen kring den tidigare samverkan och socialnämnden påbörjade arbetet med att sätta en ny struktur. Den nya SSPF rutinen började gälla under våren och fungerar väl. Den nya strukturen har avhjälpt de identifierade bristerna. Att samverkan fungerat bra i styrgruppen har inneburit att nya kontakter tagits, t.ex. har ett nytt samarbete planerades mellan polismyndigheten och enheten för barn och unga gemensamma informationstillfällen mellan myndigheterna, på grund av personalomsättning hos polismyndigheten har detta dock pausats.

Under 2020 påbörjades även en strukturerad samverkan mellan utbildningsnämnden och socialnämnden på förvaltningsledningsnivå. Flertalet samverkansmöten har genomförts och har resulterat i att konstruktiva möten även på verksamhetsnivå har genomförts. Ett samverkansmöte mellan skolans rektorer och enhetschef för barn och unga genomfördes under våren där stort fokus låg på socialnämndens hantering av orosanmälningar och utredningsmetodik. I uppföljande samtal upplever både socialtjänsten och skolan att samarbetet fungerar bättre och att man har öppnat samtalsvägar. Under hösten följdes detta upp med samverkansmöten med inriktning på orosanmälningar. Verksamheten upplever att samverkan har haft mycket positiva effekter och ytterligare samverkan kommer att ske med fokus på information om skolans verksamhet till socialtjänstens personal. Samverkansmöten med fokus på funktionsnedsättningsområdet har

också påbörjats vilket kommer ge nödvändig information för socialnämndens prognosarbete på området då det möjliggör tidig information från skolan om vilka behov de ser i sina verksamheter. I samverkan mellan utbildningsnämnden och socialnämnden har vidare identifierats behov av att skapa ett gemensamt internt projekt för att nå barn med problematisk skolfrånvaro tidigt för att skapa bästa förutsättningarna för en fullföljd skolgång och inför budget 2022 tilldelades socialnämnden resurser för att utreda hur samverkan kan utformas. Samtliga samverkansytor kommer att fortsätta utvecklas under 2022 och ytterligare områden kommer att läggas till.

Socialnämnden har även inlett ett samarbete med Göteborgs stadsmission kring personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och har genom den samverkan fått möjlighet att delta i projektet Jobbspår som beskrevs under mål 3. Såväl det samarbetet som andra som nämnts under mål 3 kommer att fortsätta utvecklas under året.

Äldreomsorgen

Ett professionellt bemötande är grundläggande för att skapa förtroende för service. Vad som är ett professionellt bemötande kan variera i olika verksamheter. För att tydliggöra hur äldreomsorgen definierar professionellt bemötande har ett verktyg tagits fram. Den kallas mätstickan för professionellt bemötande och anger en definition samtidigt som den skapar utrymme för reflektion, dialog och diskussion.

Mätstickan skapades 2020, och introducerades i olika grad på de olika enheterna. På den enhet där man kom längst så visade det sig snart att verktyget var ändamålsenligt. Vilket avgjorde frågan om fortsatt arbete med mätstickan som stöd under 2021. Under 2021 har den använts på samtliga enheter utom hemsjukvården.

Analysen av arbetet på enheten där man kommit längst visar att medarbetare reflekterar över sitt eget beteende i högre grad än före metoden infördes. För att förändra ett beteende så är det grundläggande att själv kunna reflektera och analysera för att komma rätt. Gruppen upplever en större öppenhet kring frågor om bemötande. De har blivit bättre på att be om hjälp från sina kollegor om de upplever en situation som utmanar det professionella bemötandet. Det hela ger en bättre upplevelse för de boende. Metoden ökar också medvetenheten hos var och en om vilka situationer de upplever som svåra vilket underlättar arbetet och samarbetet. Det skapar ökad trygghet på arbetsplatsen samt ökar upplevelsen av det professionella bemötandet för alla.

Mätstickan är genomförd både individuellt och i grupp och gruppen upplever sig mer medvetna om beteende och att bemötandet är förbättrat i allmänhet. Brukarna möter mer trygga och professionella medarbetare och det skapas ett lugn i verksamheten när kunskap och förmåga finns.

Några tydliga effekter har noterats under året: färre tillbud och avvikelser kopplade till agiterande och utåtagerande beteende hos boende i verksamheterna och att positiv kritik har inkommit till verksamheten, som också är kopplat till professionellt bemötande. Mer utbildning och handledning har efterfrågats av personal vilket visar att intresset är väckt att förbättra bemötandet. Det var en insats som planerades inför 2021, men den har emellertid inte genomförts ännu.

Mätstickan ger möjlighet till kontinuerlig uppföljning på uppföljningssamtalen och det har visat sig vara en effektiv och givande metod för att nå målet.

Bemanningsenheten har påbörjat arbetet med mätstickan på enskilda möten med timavlönad personal.

Målet är inte att alla hela tiden ska ligga på grönt på mätstickan, utan syftet är snarare att lära sig och utveckla och förbättra bemötandet genom reflektion och diskussion om vad professionellt bemötande innebär. Att känna trygghet i att det kan vara professionellt att lämna över till en kollega. Medarbetarna inom omsorg möter många gånger mycket utmanande situationer där stöd behövs för att förhållningssättet ska förbli professionellt.

Planering för enhetliga arbetskläder pågår.

Funktionsnedsättning

Avtal gällande verksamhetsområdet har granskats och justerats där så behövs.

Hyresavtalen på kommunens serviceboende har uppdaterats och tydliggjorts till exempel vad som gäller vid in- och utflyttning. Det innebär att de som bor på boendet nu har hyresavtal precis som på den ordinarie bostadsmarknaden vilket ökar både självständighet och trygghet.

Frågan om hur insatsen boendestöd ska organiseras i kommunen har behandlats under året. Det startade med en dialog på ledningsnivå kring uppdragsfördelning. Arbetet pausades under sommaren med anledning av att det fanns behov av att först strukturera arbetet internt i enheterna. Arbetet kommer att återupptas 2022.

Samverkan mellan KLAK² och Serviceboendet när det gäller avlösarservice och ledsagarservice påbörjades under året. Processkartläggning genomfördes liksom dialog med medarbetare. Anhöriga fick möjlighet att yttra sig vid ett informationsmöte. Anledningen till samverkan och förändring är att det är svårt att rekrytera till dessa uppdrag varför de ofta blir utförda av tillfällig timavlönad personal. På det här sättet kan dessa insatser planeras in i serviceboendets ordinarie verksamhet med ett förväntat resultat av ökad kvalitet och kontinuitet för brukaren samt även minskat antal ej verkställda beslut som rapporteras till inspektionen för vård och omsorg, IVO.

Sedan tidigare pågår Korttidstillsyn före och efter skoltid och på lov i ett samarbete mellan KLAK och daglig verksamhet. Detta innebär att färre Korttidstillsynsplatser behöver köpas in externt.

Uppföljningssamtal enligt röda tråden innefattar nu även mätstickan för professionellt bemötande. Verktöget har bidragit till ökad medvetenhet kring bemötande, liksom effekten som stickan ha haft inom äldreomsorgen.

Ett årshjul är upprättat.

Avgifter för området LSS har granskats genom revideringen av avgifter inom funktionsnedsättning och äldreomsorg som genomförts under 2020 och -21.

Mål 6 är inte relevant för socialnämnden.

Miljösmart och hållbar kommun

| | |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mål 7 | Kommunen ska upprätta miljö- och hållbarhetsmål enligt kommunens miljöpolicy och hållbarhetspolicy |
| Mätmetod | |
| Antal insatser som tillsatts utifrån målet. | |
| Insatser | |
| Startat en miljö och hållbarhetsgrupp i förvaltningen. | |

² De övriga insatser som ingår i LSS förkortas i Socialförvaltningen KLAK och det står för: kontaktman, ledsagning, avlösning, korttidsboende och korttidsvistelse.

| Måluppfyllelse |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ej uppnått. |
| Uppföljning, utvärdering och analys |
| <p>Socialförvaltningen har under hösten startat en miljö- och hållbarhetsgrupp med medarbetare som representerar de olika enheterna. Arbetsgruppens uppdrag är att ta fram insatser kopplat till kommunens miljöpolicy och hållbarhetspolicy. För att kunna utföra uppdraget så innefattas även kunskapshöjande åtgärder.</p> <p>Sedan miljö- och hållbarhetsgruppen startade upp sin verksamhet har gruppen främst fokuserat på:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Organisation – Fastställa syfte, arbetssätt och fokusområden utifrån gruppens förutsättningar och intressen med utgångspunkt i kommunens policies för miljö och hållbarhet. – Kunskap/kompetensutveckling – Inhämta kunskap gällande miljö och hållbarhet med utgångspunkt i kommunens policies och andra styrande dokument. <p>Genom att fokusera på dessa områden avsåg arbetet under hösten 2021 att upprätta en organisatorisk och kunskapsmässig grund för kommande arbete med kommunens och förvaltningens miljö- och hållbarhetsmål. Det arbete som genomförts under den korta tid som gruppen varit aktiv har påvisat att gruppen har höga ambitioner, och trots att inga ytterligare insatser kopplade till mål 7 har genomförts finns det nu förutsättningar för socialnämndens fortsatta miljö- och hållbarhetsarbete.</p> |

2.2 Sammanställning prognos för måluppfyllelse

Tabell 3

| Nr | Mål | Målet är... | | |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|------------|
| | | uppnått | delvis uppnått | ej uppnått |
| Arbete och företagande: | | | | |
| 2 | Kommunen ska vara en attraktiv och bra arbetsgivare. | | x | |
| 3 | Delaktighet: Kommunen ska eftersträva högt arbetsdeltagande och möjliggöra sysselsättning efter förmåga. | | x | |
| Trygghet, uppväxt och åldrande: | | | | |
| 4 | Invånarna i kommunen ska uppskatta att bo i hela kommunen: Invånarna ska känna sig trygga. De ska ha frihet att välja boende i livets alla skeenden. | | x | |
| 5 | Invånarna ska känna förtroende för kommunens samhällsservice. | | x | |
| Miljösmart och hållbar kommun: | | | | |
| 7 | Kommunen ska upprätta miljö- och hållbarhetsmål enligt kommunens miljöpolicy och hållbarhetspolicy. | | | x |
| | Summa | 0 | 4 | 1 |

Mål 2 skulle ha uppnåtts om det inte vore för pandemin. Dock finns många bra resultat bland annat kring rekrytering, sjukfrånvaro och personalomsättning samt även i medarbetarenkäten. Socialförvaltningen har höga ambitioner gällande attraktiv arbetsgivare för att kunna möta kommande utmaningar vad gäller kompetensförsörjning och arbetsmiljökrav. Äldreomsorgslyftet och Yrkesresan är ett led i denna utveckling.

Mål 3 är ett långsiktigt mål och stora steg har tagits under året men det återstår mycket arbete för att komma närmare måluppfyllelse.

Mål 4 är till största del uppfyllt för individ- och familjeomsorgens verksamhet men öppenvården behöver fortsätta utvecklas för att stabilisera utvecklingen och möjliggöra större valfrihet för invånarna.

Mål 5 Målet att uppnå förtroende för kommunens samhällsservice påverkas mycket av omgivningen och samhällsklimatet i allmänhet, individuell situation m.m.

2.3 Nämndens egna mål

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------|
| Mål 8 | Alla äldre ska få möjlighet till ett liv som präglas av självbestämmande, delaktighet, inflytande, en meningsfull tillvaro och trygghet | | |
| Mätmetod | | Utfall 2020 | Utfall delår 2021 |
| Enkätundersökning: Andel som för det mesta upplever tillvaron som meningsfull ³ . | | - | - |
| Andel personal som fått intyg för genomförd utbildning i social dokumentation. | | 0 % | 0 % |
| Insatser | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ett team för stöttning vid psykisk ohälsa och demenssjukdom har inrättats. ▪ Den förebyggande verksamheten har anpassats till pandemitiden. ▪ Projektet social dokumentation pågår. ▪ Fortsatt utveckling av reminiscensprojektet | | | |
| Prognos för måluppfyllelse | | | |
| Delvis uppnått | | | |
| Uppföljning, utvärdering och analys | | | |
| <p>Den förebyggande verksamheten har under hela året anpassat sin aktivitet efter pandemins restriktioner. Det har gjort att det varit svårt att utveckla annat än det som krävts utifrån pandemin. Idén var att utveckla den förebyggande verksamheten med olika aktiviteter som bygger på fysiska träffar. Det har fått anstå p.g.a. pandemin som alltjämt pågår.</p> <p>Den fysiska distansen har av många lett till social isolering och förstås upplevts mycket tung där känslan av ensamhet och brist på aktivitet varit påtaglig. För att överbrygga något har den förebyggande verksamheten arbetat på med telefonkontakter samt, för dem som haft behov och velat, utfört hembesök då aktiviteter som promenader och andra utomhusaktiviteter praktiserats. Efter sommaren kunde träffpunkten emellertid öppna igen utan att bryta mot några restriktioner. Det var till stor glädje för deltagarna som återigen kunde medverka i ett brett utbud av aktiviteter i samvaro med andra.</p> <p>Även anhörigkonsulentens verksamhet har kunnat påbörja arbete med träffar och utbildningar i fysisk form. Under våren kunde endast digitala träffar genomföras. Bland annat genomfördes en digital träff för barn till personer som har en demenssjukdom har ordnats i samarbete med Marks kommun och Borås kommun. De fysiska mötena kunde under våren öka i takt med att allt fler blir vaccinerade. Mot slutet av året ökade dock smittan men det har inte varit avgörande för själva öppethållandet men antalet deltagare har påverkats utifrån restriktionerna.</p> | | | |

³ Enkäten är inte genomförd.

För att sprida information och upplysa om verksamheten har den förebyggande verksamheten börjat använda sig av sociala medier. De har också träffat Närhälsans medarbetare i syfte att presentera sig och verksamheten.

Det har blivit uppenbart, i samband med konsekvenserna av pandemin, hur viktig träffpunkten och hela den förebyggande verksamheten är för de äldre och deras anhöriga. Att verksamheten behöver få fortsatt utveckling och på sikt utökas med avseende på att andelen äldre ökar i Bollebygd. Den förebyggande verksamheten behöver få möjlighet att nå fler.

Teamet vars syfte är att stötta personal i arbetet med brukare som har psykisk ohälsa och demenssjukdom är inrättat. Under året har handledning på enheterna genomförts. Teamet består av olika specialister: Silviasjuksköterskor, arbetsterapeuter, sjuksköterska med inriktning på psykisk sjukdom och anhörigkonsulent.

Reminiscensprojektet pausades på grund av pandemin. Utbildning har tidigare påbörjats och nu pågår planering för att återuppta utbildningsinsatser på området. Man planerar att påbörja arbetet med att inreda avdelningarna på Hus B på Bollegården i tidsenliga moduler, det vill säga inreda gammaldags för att påminna de boende om gamla tider och för att skapa igenkänning för personer med demenssjukdom.

Breddinförande av nytt verksamhetssystem för social dokumentation pågår nu långsamt en enhet i taget. Det går långsamt eftersom de medarbetare som arbetar med införandet i huvudsak har andra arbetsuppgifter. Ingen medarbetare är helt dedikerad för införandet av digitala verktyg och system. Pandemin har också gjort att annat nödvändigt prioriterats i verksamheterna. Medarbetarna inom omsorgen ser fram emot att komma igång med digital dokumentation.

Ett projekt som skulle handlat om meningsfullhet planerades redan för 2020 och det hängde med till 2021 i hopp om att pandemin skulle vara över, men eftersom dessa utsikter grusades så har verksamheterna istället valt att fokusera på fortbildning för medarbetarna i syfte att ändå komma vidare.

Andelen boende som har kognitiv svikt ökar på den somatiska avdelningen och det medför ett ökat behov av utbildning om demenssjukdomar, bra bemötande för demenssjuka människor och reminiscens. Det är kommunens egna Silviasjuksköterskor som genomfört utbildningarna. Genom kunskaper och nya verktyg har också nya idéer om vad som kan vara meningsfullt och värdeskapande för personer med kognitiv svikt.

Andra utbildningar som genomförts är webbutbildningar om demenssjukdomar, att mötas i musik, lågaffektivt bemötande med mera.

Utbildningsinsatserna har givit en gemensam grund och inspiration att utgå ifrån vid fortsatt utveckling av meningsfulla och värdeskapande aktiviteter, samtal och samvaro.

Svårigheten ligger i att skapa aktiviteter som passar alla. Intressen och behov är många och skiljer sig åt mycket. Under hösten genomfördes ett boendemöte med några av hyresgästerna, samtliga kulturombud och enhetschefer. Syftet var att föra dialog om vad meningsfullhet är och vilka aktiviteter som upplevs som värdeskapande. Projektet kallas ”Leva livet”. Mötet har gett verksamheten ökad insikt i önskemål och behov och det framtagna underlaget kommer ligga till grund för fortsatt utveckling av verksamheten och av kulturombudens uppdrag. Fler möten i konstellationen och i projektet ”Leva livet” är planerade framöver. Projektet går hand i hand med den genomförda utbildningsinsatsen.

Det har inte genomförts någon enkät om meningsfullhet på grund av att så stor andel har kognitiv svikt och därmed svårt att hantera en enkät. Boendemötet fick på ett sätt ersätta enkätundersökningen. Det är ännu för tidigt att utvärdera och analysera resultatet av detta projekt.

| Mål 9 Verksamheterna för funktionsnedsättning ska främja jämlika levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet. | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Mätmetod | Utfall 2018 | Utfall 2019 | Utfall 2020 | Utfall 2021 |
| Brukarenkät, får du den hjälp du behöver? (Daglig verksamhet) | 92 % | 88 % | * | * |
| Brukarenkät, får du den hjälp du behöver? (Boende; service/BmSS) | * | 100% | * | 100 % |
| Brukarenkät, Pratar personalen med dig så att du förstår? Andel som svarar ”alla” (Daglig verksamhet) | 62% | 65 % | * | * |
| Brukarenkät, Pratar personalen med dig så att du förstår? Andel som svarar ”alla” (Boende; service/BmSS) | * | 60% | * | 82 % |
| Andel personal som fått intyg för genomförd utbildning i social dokumentation. | - | - | 0 % | 0 % |
| <i>* Ej genomförd</i> | | | | |
| Insatser | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Daglig verksamhet är deltagare i pilotverksamhet för nytt verksamhetssystem för social dokumentation. ▪ En teckenspråksutbildning har genomförts i personalgruppen på boendesidan. ▪ Fler arbetsnära aktiviteter har skapats på daglig verksamhet genom samverkan externt och internt. ▪ Verksamheten har ökat brukarinflytandet genom brukarråd. | | | | |
| Prognos för måluppfyllelse | | | | |
| Delvis uppnått | | | | |
| Uppföljning, utvärdering och analys | | | | |
| <p>Breddinförande av det nya dokumentationssystemet pågår. Hittills har Daglig verksamhet och serviceboendet infört systemet. Boende med särskild service kommer införa systemet under början av 2022.</p> <p>En definition av begreppen självständighet och goda levnadsvillkor är påbörjad på ledningsnivå.</p> <p>Kompetensutveckling inom teckenspråk har genomförts. En digital utbildning som gavs spelades in och kan användas för kompetensutveckling och kunskapsbevaring.</p> <p>Samverkan med stadsmissionen är upprättad genom ett så kallat IOP, idéburet offentligt partnerskap. Samarbetet kallas ”Allt går att återanvända”. Det har dubbla syften; återbruk och att skapa meningsfulla arbetsuppgifter för brukare inom daglig verksamhet. Det visar sig under hösten att detta inslag i verksamheten blivit mycket lyckosamt och deltagarna tycker att arbetet känns meningsfullt och roligt. Aktiviteten är nu en stor del av kärnverksamheten.</p> <p>För att kunna utveckla fler externa placeringar som daglig verksamhet, både internt och externt, så behövs ökad tydlighet och struktur. I syfte att kartlägga externa placeringar inom daglig verksamhet har en utbildningsinsats genomförts, om metoder för att kartlägga när personer är redo för extern</p> | | | | |

placering, en så kallad KUB-utbildning. Ett arbete pågår för att upprätta avtal för att kunna göra bra externa placeringar.

Det återstår en hel del arbete för att externa placeringar ska bli till ett verkligt alternativ till daglig verksamhet inom funktionsnedsättnings verksamheter. Verksamhetens och deltagarnas resurser behöver bli kända externt för att andra ska bli intresserade av att skapa en möjlighet till placering och en meningsfull arbetsuppgift och samtidigt få in resurser i sin verksamhet.

Brukarråd är återinrättat på boendeverksamheterna. Brukarrådet har varit en bidragande faktor i att öka delaktigheten för brukarna så att de får ökat inflytande över verksamhetens riktning och därmed sina egna liv. Närvaron har varit 100 % på de månatliga brukarråden som tilldragit sig. Det kan tolkas som att behovet av rådet finns och att brukarna tycker att det är viktigt och nyttigt. De punkter som hittills har behandlats rör sig kring hur man vill ha det hemma, hur man agerar mot grannar o.s.v. Det har varit givande diskussioner och man har nått resultat. Konceptet är under utveckling.

Brukarenkäten genomfördes på boendena under hösten.

Förutom de resultat som finns under mätetal så finns följande resultat som har förbättrats sedan förra enkäten 2019:

- Brukaren trivs alltid hemma: ökning 2 procentenheter.
- Brukaren vet vem hen ska kontakta om något är dåligt hemma: ökning 11 procentenheter.
- Personalen pratar så att brukaren förstår: ökning 22 procentenheter

Under året har verksamheten arbetat mycket med att skapa tydlighet och fört dialog om förväntningar på verksamheten. Det är numera känt hos brukarna hur man lägger fram ett klagomål kring något som man tycker inte fungerar. Många trivs när det är tydligt och förutsägbart vilket kan var en bidragande faktor till att resultatet när det gäller trivsel är något bättre.

Den ökade tydligheten och förutsägbarheten underlättar kommunikation för personer som har lite svårare att ta till sig information. Teckenspråksutbildningen är också en faktor i sammanhanget då personer som kommunicerar med tecken också får lättare att förstå information.

| Mål 10 | Verksamheterna inom Individ- och familjeomsorgen ska aktivt arbeta för att uppnå en kvalitativ myndighetsutövning som upprätthåller en hög rättssäkerhet | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|
| Mätmetod | Utfall 2020 | Utfall delår 2021 | Mål 2021 |
| Andel av överklagade ärenden som där kommunens beslut ändras av domstol | - | 24 % | 25 % |
| Andel av första beslut om köpt vård där det finns ett beslut om lämplig vårdgivare | 0 % | 0 % | 75 % |
| Andel av APT-protokoll där det framgår att enheten har tagit del av omvärldsanalys | 0 % | 91 % | 60 % |
| Strategi för att nå målet | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verksamheterna genomför en utökad omvärldsanalys för att säkerställa att ärendehantering i kommunen är likvärdig den i andra kommuner. ▪ Individ- och familjeomsorgen fortsätter arbetet med att implementera barnkonventionen i arbetet. Varje enhet har valt ut två fokusområden att arbeta särskilt med under 2021. | | | |

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbete med att stärka samverkansprocesser mellan myndighetschefer och funktionsnedsättningschefer pågår. ▪ Arbete med att stärka samverkansprocesser mellan myndighetschefer och äldreomsorgschefer har påbörjats. |
| Prognos för måluppfyllelse |
| Delvis uppnått |
| Uppföljning, utvärdering och analys |
| <p>Inom verksamhetsområdet individ- och familjeomsorg har det sedan hösten 2020 pågått ett mycket omfattande utvecklingsarbete där fokus har legat på en stärkt rättssäkerhet i myndighetsutövningen. De insatser som beskrevs i verksamhetsplanen har till viss del förändrats genom att utvecklingsarbetet har medfört att de har varit av mindre vikt för måluppfyllelse. Insatsen att utveckla beslutsunderlag med motiveringar av valet av köpt vård har prioriterats bort då syftet var att skapa transparens i det mycket stora antal vårdplatser inom institutionsvård för missbruksbehandling som köptes under 2020. Under 2021 har sådan vårdplats endast köpts i 15 dagar vilket resulterade i en omprioritering av insatserna, om situationen förändras framöver kommer insatsen att återaktualiseras. Mätmetoden som kopplades till detta visar därmed 0 %. I verksamhetsplanen formulerades även en insats om att verksamheten skulle fortsätta arbeta med placeringsråd, vilket var en struktur som hade påbörjats under slutet av 2020 och bland annat innebar att nyckelpersoner hade en fast tid bokad varje vecka. Utifrån att samarbetet i ledningsgruppen har stärkts och nu fungerar mycket väl är denna typ av struktur inte längre nödvändig utan riskerar snarare att skapa en stelbenthet i arbetet. Eftersom placeringsrådets syfte uppfylls genom det löpande samarbetet har strukturen tagits bort.</p> <p>Verksamheten har under året inte lyckats med att ta fram en verksamhetsövergripande metod för att följa överklagade ärenden. Det beror till stor del på det saknas förutsättningar i verksamhetssystemet att registrera och söka fram överklaganden. Enhetscheferna följer dock överklagade ärenden inom sina enheter genom aktiv arbets- och ärendehandledning. Samtliga inkomna domar följs upp och analyseras. Av de överklaganden som avgjorts under året har 24 % ändrats och det satta målet på 25 % har därmed uppnåtts. I vissa av ärendena har ändring endast gjorts delvis men då socialnämndens beslut inte har stått oförändrat räknas de in i antalet ändrade ärenden. De ärenden som har ändrats har rört bland annat bistånd för flytthjälp, bistånd för hyresskuld, beräkning av inkomst vid ekonomiskt bistånd och rätt till personlig assistans. Ett ärende om kontaktperson enligt LSS ändrades i förvaltningsrätt men kammarrätten fastställde senare socialnämndens beslut. Mätmetoden finns kvar inför 2022 och målet på andel ärendet som upprätthålls i domstol har ändrats till 80 %, samtidigt har definitionen på ändring justerats så att endast ärenden som ändras till största del eller återförvisas räknas med för att inte ge en felaktig bild.</p> <p>Individ- och familjeomsorgen har under året utökat omvärldsanalysen och tagit flertalet kontakter för att diskutera utvecklingen och vägar framåt. En viss form av omvärldsanalys har även gjorts genom att det inom ekonomiskt bistånd anlätades mycket erfarna konsulter för att täcka en vakant tjänst under perioden maj-september, de bidrog med omfattande kunskap som har stöttat myndighetsutövningen på området under hösten. De källor som finns för att ta del av andra kommuners resultat, ex Socialstyrelsens statistikdatabas, nyttjas kontinuerligt av verksamheten för att analysera utvecklingen. Samtliga enheter har punkten Omvärldsanalys regelbundet på arbetsplatsträffar och då informeras medarbetarna bland annat om nyckeltal, relevanta jämförelsetal och annat som kan vara intressant ur en analysynpunkt. Det har varit en tydlig styrning mot målet</p> |

genom ökad kunskap om utvecklingen, både internt och i andra kommuner. Omvärldsbevakningen fortsätter kontinuerligt att utvecklas och enheterna ser över hur den kan utvecklas framåt

Barnkonventionen är hela tiden levande i arbetet och inom myndighetsenheten för barn och unga har man förändrat sitt arbetssätt för att säkerställa att barn får tillräcklig information och adekvata möjligheter att komma till tals. I samtliga ärenden bjuds barnen med till avslutningssamtal där ansvariga informerar om vad som har kommit fram under utredningen samt om beslutet. Beslut har även fattats att barn ska involveras i uppföljningen av insatser, så som föräldrastöd, för att få möjlighet att komma till tals och beskriva sin situation. Övriga verksamheter arbetar vidare med sina insatser kring att synliggöra barn i sina ärenden genom de insatser som tillsätts.

Arbetet med att stärka samverkansprocesser inom förvaltningen pågår men behöver ytterligare fördjupas. Bland annat sker viss samverkan mellan resursenheten och daglig verksamhet kring sysselsättning efter förmåga och rätt insats till rätt person. Samverkan mellan individ- och familjeomsorgen och äldreomsorgen påbörjades under början av året men har tillfälligt avstannat på grund av prioriteringar i verksamheten.

2.4 Utredningsuppdrag av kommunfullmäktige

Samtliga nämnder behöver effektivisera sina verksamheter med 3,5 procent fram till 2023.

Uppdraget är slutfört till och med 2021.

2.5 Nyckeltal

Tabell 4

| 3 Nyckeltal | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Grön | Gul | Röd |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|-------|-------|---------|----------|-------|
| Arbete och företagande | | | | | | | |
| Mål 2 Kommunen ska vara en attraktiv och bra arbetsgivare | | | | | | | |
| 1. ÄO: sjuktal dag 2-14 | 3,4% | 3,8% | 4,9% | 4,7% | 0-1% | 1,1-2,1% | 2,2<% |
| 2. FN: sjuktal dag 2-14 | 3,0% | 2,6% | 4,12% | 3,4% | 0-1% | 1,1-2,1% | 2,2<% |
| 3. IFO: sjuktal dag 2-14 | 2,1% | 4,4% | 3,2% | 2,6% | 0-1% | 1,1-2,1% | 2,2<% |
| 4. ÄO: Sjuktal chefer (tv + visstid inkl. admin.) | 2,3% | 1,2% | 0,97% | 0,31% | 0-2,9% | 3-4,9% | 5<% |
| 5. IFO/FN: Sjuktal chefer (tv + visstid inkl. admin.) | 0,85% | 2,5% | 1,2% | 0,20% | 0-2,9% | 3-4,9% | 5<% |
| 6. IFO: Personalomsättning Myndighet Vuxen | 37,4% | 107% | 87% | 104% | 0-20% | 21-40% | 41<% |
| 7. IFO: Personalomsättning Myndighet Barn och unga | 129% | 109% | 131% | 57% | 0-20% | 21-40% | 41<% |
| 8. ÄO: Personalomsättning (inkl. Bemanningseenheten) | 58% | 88 % | 114% | 41 % | 0-20% | 21-40% | 41<% |
| 9. ÄO: Andelen personal som är utbildade undersköterskor (TV/visstid – SÄBO, korttid, dagv., htj, bem., natt) | 65 % | 75 % | 75 % | 78 % | 80-100% | 51-79% | 0-50% |
| 10. ÄO: Mitt arbete engagerar mig. (Ja) | 93% | 90% | - | 95% | 80-100% | 60-79% | 0-59% |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|---------|--------|---------|
| 11. ÅO: Jag känner att jag hinner med mina arbetsuppgifter. (Ja) | 51% | 42% | - | 72% | 80-100% | 60-79% | 0-59% |
| 12. ÅO: Arbetet på min arbetsplats är organiserat på ett effektivt sätt. (Ja) | 51% | 40% | - | 57% | 80-100% | 60-79% | 0-59% |
| 13. ÅO: Jag känner mig delaktig i verksamheten. (Ja) | 82% | 77% | - | 79% | 80-100% | 60-79% | 0-59% |
| 14. ÅO: Jag känner mig delaktig i det utvecklingsarbete som bedrivs på min arbetsplats. (Ja) | 69% | 64% | - | 65% | 75-100% | 40-74% | 0-39% |
| 15. ÅO: Jag skulle rekommendera Bollebygds kommun som arbetsgivare. (Ja) | 69% | 68% | - | 73% | 80-100% | 60-79% | 0-59% |
| 16. SF: Jag skulle rekommendera Bollebygds kommun som arbetsgivare. (Ja) | | 62% | - | 58% | 80-100% | 60-79% | 0-59% |
| Trygghet, uppväxt och åldrande | | | | | | | |
| Mål 4 Invånarna i kommunen ska uppskatta att bo i hela kommunen. Invånarna ska känna sig trygga. De ska ha frihet att välja boende i livets alla skeenden. | | | | | | | |
| 17. ÅO hemtjänst brukarundersökning: trygghet (mycket trygg) | 97% | 93% | 92% | - | 95-100% | 70-94% | 0-69% |
| 18. ÅO hemtjänst brukarundersökning: tillräckligt med tid (%) ur KOLADA | 88% | 89% | 90% | - | 80-100% | 60-79% | 0-59% |
| Mål 5 Invånarna ska känna förtroende för kommunens samhällsservice | | | | | | | |
| 19. ÅO SÄBO brukarundersökning: tillräckligt med tid (%) ur KOLADA | 71% | 79% | 82% | - | 80-100% | 60-79% | 0-59% |
| Socialnämndens egna mål | | | | | | | |
| Mål 8 Alla äldre ska få möjlighet till ett liv som präglas av självbestämmande, delaktighet, inflytande, en meningsfull tillvaro och trygghet | | | | | | | |
| 20. ÅO hemtjänst brukarundersökning: besvärar ofta av ensamhet (%) ur KOLADA | 4% | 9% | 8% | - | 0-10% | 11-20% | 21-100% |
| 21. ÅO SÄBO brukarundersökning: besvärar ofta av ensamhet (%) ur KOLADA | 8% | 6% | 24% | - | 0-10% | 11-20% | 21-100% |
| 22. ÅO hemtjänst: brukarundersökning: hänsyn till dina åsikter och önskemål (%) ur KOLADA | 93% | 84% | 96% | - | 95-100% | 70-94% | 0-69% |
| 23. ÅO SÄBO, brukarundersökning: hänsyn till dina åsikter och önskemål (%) KOLADA | 81% | 92% | 81% | - | 95-100% | 70-94% | 0-69% |
| Mål 9 Verksamheterna för funktionsnedsättning ska främja jämlika levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|-----|-----------|-----------|-------|
| 24. FN: Kostnad per invånare (kr) (siffror från KOLADA) | 5694 | 6338 | 5963 | - | 3500-5300 | 5301-6000 | 6001- |
| Mål 10 Verksamheterna inom Individ- och familjeomsorgen ska aktivt arbeta för att uppnå en kvalitativ myndighetsutövning som upprätthåller en hög rättssäkerhet. | | | | | | | |
| 25. Handläggningstid under 120 dagar, barn och unga | | 79% | 72% | 79% | 85-100% | 75-84% | 0-75% |
| 26. Handläggningstid under 50 dagar, missbruk | | 80% | 73% | 33% | 80-100% | 60-79% | 0-59% |
| 27. Handläggningstid under 30 dagar, försörjningsstöd | | 72% | 90% | 91% | 85-100% | 70-84% | 0-69% |
| 28. Handläggningstid under 90 dagar, funktionsnedsättning | | 40% | 32% | - | 80-100% | 60-79% | 0-59% |

1-9 HR har skapat nya rapporter som är mer korrekta än tidigare varför tidigare siffror har korrigerats. De fortsatt höga siffrorna inom individ- och familjeomsorgen beror till största del på viss utökning av verksamheten samt att tjänster som blev vakanta under 2020 har tillsatts.

10-16 Medarbetarenkäten genomförs vartannat år därav inga resultat 2020.

Äldreomsorgens medarbetare skulle i högre grad rekommendera arbetsgivaren än socialförvaltningen i sin helhet. Jämför med resultatet under punkt 16: 58 %.

Arbetsuppgifterna är bättre organiserade utifrån resultatet på den här frågan i punkt nr 12. En orsak till detta kan vara det nära och coachande ledarskapet som infördes 2019. Bland många positiva aspekter av det finns snabb återkoppling och stöd vid hinder i arbetet vilket frigör mycket tid för medarbetarna inom äldreomsorgen.

När det gäller punkt 13: äldreomsorgen förändras och i tider av förändring uppstår gärna en känsla av att det är rörigt och oorganiserat innan alla har hittat sina roller i det nya. Siffran är dock betydligt bättre än vid förra mätningen. Kanske på grund av att arbetsuppgifterna hinns med bättre (punkt 12). Med tanke på att känslan av delaktighet ökar (punkt 14) så finns anledning till fördjupning på denna punkt. Pandemin har säkert sin del i förklaringen till denna siffra också.

Känslan av delaktighet ökar så sakteliga i äldreomsorgens verksamhet.

Delaktigheten i utvecklingen ligger kvar på samma nivå. Pandemin är en orsak då utvecklingen mestadels har skett utifrån den och utifrån stabsarbetet inom socialförvaltningen.

Punkt 16: Siffran är resultatet i socialförvaltningen i sin helhet.

17-23 Den årliga enkäten som brukar genomföras av socialstyrelsen i äldreomsorgen är försenad 2021 och kommer genomföras under våren 2022.

24 Ännu är inget resultat publicerat i KOLADA

25-28 Handläggningstiderna har förändrats på grund av ärendebelastning. För funktionsnedsättning kan inget resultat lämnas på grund av få nya ärenden.

3. Prestationer

Individ- och familjeomsorgen

Tabell 5

| | 2020 | 2021 |
|----------------------------------------------------------------------|------|------|
| Ekonomiskt bistånd, antal hushåll i snitt/månad | 69 | 58 |
| Placering vuxna missbruk (HVB+LVM), antal dagar | 1991 | 15 |
| Placeringar barn och unga, HVB-hem, antal dagar | 772 | 120 |
| Placeringar över 14 dagar barn och unga, familjehem, antal individer | 25 | 21 |
| Aktualiseringar | 712 | 744 |
| Aktualiseringar funktionsnedsättning och äldreomsorg | 596 | 439 |
| Anmälningar barn och unga | 417 | 412 |
| Antal öppnade utredningar barn och unga | 136 | 146 |

Funktionsnedsättning

Tabell 6

| Insatser FN | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------------|------|------|------|
| Boende vuxna och barn/unga | 19 | 20 | 21 |
| Daglig verksamhet | 31 | 33 | 32 |

På boende köptes tre av dessa platser externt under 2020 och under 2021 köps 3 platser externt.

På daglig verksamhet är 2020 tre platser köptes hos externa utförare. 2021 utfördes tre platser daglig verksamhet hos annan arrangör än kommunen och fyra platser köps hos extern utförare.

Äldreomsorg

Tabell 7

| Insatser ÄO | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------------------------------------------|------|------|------|
| Procentuell beläggning* Hus B, snitt år | 98 | 100 | 86 |
| Procentuell beläggning* Hus A, snitt år | 102 | 98 | 87 |
| Procentuell beläggning* korttidsenhet, snitt år | 93 | 83 | 63 |
| Antal brukare, hemtjänst, snitt år | 133 | 133 | 124 |
| Beslutade timmar hemtjänst, snitt år | 5476 | 5631 | 4779 |

*Beläggningsgraden beräknas genom beräkning av antal dygn per månad/genom antal möjliga dygn.

4. Ekonomi

4.1 Budget och budgetändringar

Tabell 8

| Verksamhet | Beslut socialnämnden 2020 | Löneökningar | Välfärdspengar | Aktuell budget |
|-------------------------|---------------------------------|---------------|----------------|-------------------|
| Äldreomsorg | -99 716 | -1 938 | 3 800 | -97 854 |
| Funktionsnedsättning | -40 115 | -550 | | -40 665 |
| Individ & familjeomsorg | -46 031 | -455 | | -46 486 |
| Nämnd | -749 | | | -749 |
| Totalt | -186 611 | -2 943 | 3 800 | -185 754 |

Belopp är i tkr.

4.2 Resultat, övergripande

Tabell 9

| | Helår 2021 | | | Helår 2020 |
|-----------------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
| | Utfall | Budget | Avvikelse | Utfall |
| Intäkter: | | | | |
| Taxor & avgifter | 12 220 | 11 267 | 953 | 11 561 |
| Försäljning | 1 434 | 108 | 1 326 | 1 022 |
| Bidrag | 29 253 | 27 214 | 2 039 | 31 406 |
| Summa intäkter | 42 907 | 38 589 | 4 318 | 43 909 |
| Kostnader: | | | | |
| Bidrag | -13 820 | -15 005 | 1 186 | -14 359 |
| Köpt verksamhet | -17 587 | -23 886 | 6 299 | -30 079 |
| Personalkostnader | -151 611 | -156 423 | 4 812 | -153 834 |
| Lokalkostnader | -12 781 | -11 957 | -824 | -11 904 |
| Övriga kostnader | -21 427 | -16 541 | -4 887 | -22 754 |
| Kapitalkostnader | -783 | -531 | -252 | -33 |
| Summa | -218 009 | -224 343 | 6 334 | -232 963 |
| Nettokostnad | -175 102 | -185 754 | | -188 974 |
| Budgetram | -185 754 | | | -181 220 |
| Resultat | 10 652 | | 10 652 | - 7 754 |

Belopp är i tkr.

4.3 Resultat per verksamhet

Tabell 10

| | Helår 2021 | | | Helår 2020 |
|-------------------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|
| | Utfall | Budget | Avvikelse | Utfall |
| Äldreomsorg | -96 778 | -97 854 | 1 076 | -93 251 |
| Funktionsnedsättning | -37 404 | -40 665 | 3 261 | -45 010 |
| Individ & familjeomsorg | -40 062 | -46 486 | 6 424 | -49 959 |
| Nämnd | -859 | -749 | -109 | -754 |
| Totalt | -175 103 | -185 754 | 10 652 | -188 974 |

Belopp är i tkr.

Pandemin har präglat socialnämnden under merparten av 2021. Kostnaderna för pandemin uppgår under året till 3 830 tkr. Verksamheten har fått ersättning från staten för majoriteten av dessa kostnader. Ersättningen uppgår till 2 973 tkr vari också ersättning för sjuklöner ingår.

Totalt äldreomsorgen

Äldreomsorgens olika delar är en avdelning på särskilt boende, SÄBO, med inriktning demens (Hus B), en somatisk avdelning (Hus A), hemtjänst, hemsjukvård, korttidsenhet och en bemanningsenhet. Äldreomsorgen redovisar ett överskott 1 076 tkr.

Resultatet i verksamheten fördelar sig på ett överskott på Hus A, hemsjukvården, bemanningsenheten och administrationen. Hemtjänsten och Hus B uppvisar ett underskott.

Budgetöverskottet härrör personalkostnader och ersättning från staten p.g.a. pandemin.

Budgetunderskottet på hemtjänsten härrör inköp av skyddsmaterial och bilkostnader.

Budgetunderskottet på Hus B härrör personalkostnader och övriga kostnader. Omplaceringar och anställningar som avslutats har medfört ökade kostnader för vikarier och övertid. Höga kostnader på grund av sjukfrånvaro samt inköp av skyddsutrustning har varit konstant i verksamheten under 2021.

Nettokostnadsökning är 3,78 % jämfört med 2020.

Relativt låg nettokostnadsökning beror på ersättning för pandemin från staten och beviljade statsbidrag. Även reducerade kostnader närståendestöd, köpt verksamhet och kapitalkostnader jämfört med 2020.

Särskilt boende, Hus B och nattverksamhet

Hus B inklusive nattverksamhet SÄBO redovisar 2021 ett underskott på -1 985 tkr.

Budgetunderskottet härrör personalkostnader och övriga kostnader. Omplaceringar och anställningar som avslutats har medfört ökade kostnader för vikarier och övertid. Även höga kostnader p.g.a. sjukfrånvaro både på Hus B och nattverksamheten. Budgetunderskottet för övriga kostnader avser inköp av skyddsutrustning där det gjorts stora inköp p.g.a. pandemin. Beläggningsgraden är i snitt 86 %. Beläggning har reducerats med 14 procentenheter jämfört med 2020. Fram till kvartal 2, 2021 har det varit inflyttningsstopp p.g.a. coronapandemin. Under perioden då inflyttningsstopp rådde var det många bortfall bland boende utan att nya boende kunde flytta in. Några boende har också flyttat till annan kommun.

Särskilt boende, Hus A

Hus A redovisar 2021 ett överskott på 688 tkr.

Budgetöverskottet härrör personalkostnader. Fram till sommaren arbetade verksamheterna med hushållning av befintliga resurser och resursomfördelning mellan enheterna, kopplat till aktuell vårdtyngd. Få luckor behövde ersättas med timavlönad personal.

Verksamheten har arbetat för att tillsätta extra resurser (AVA) för att möta den ökade vårdtyngden under hösten. Den höga sjukfrånvaron och bristen på personal (timvikarier) har bidragit till att de extra resurserna istället har fått täcka för frånvaroluckor.

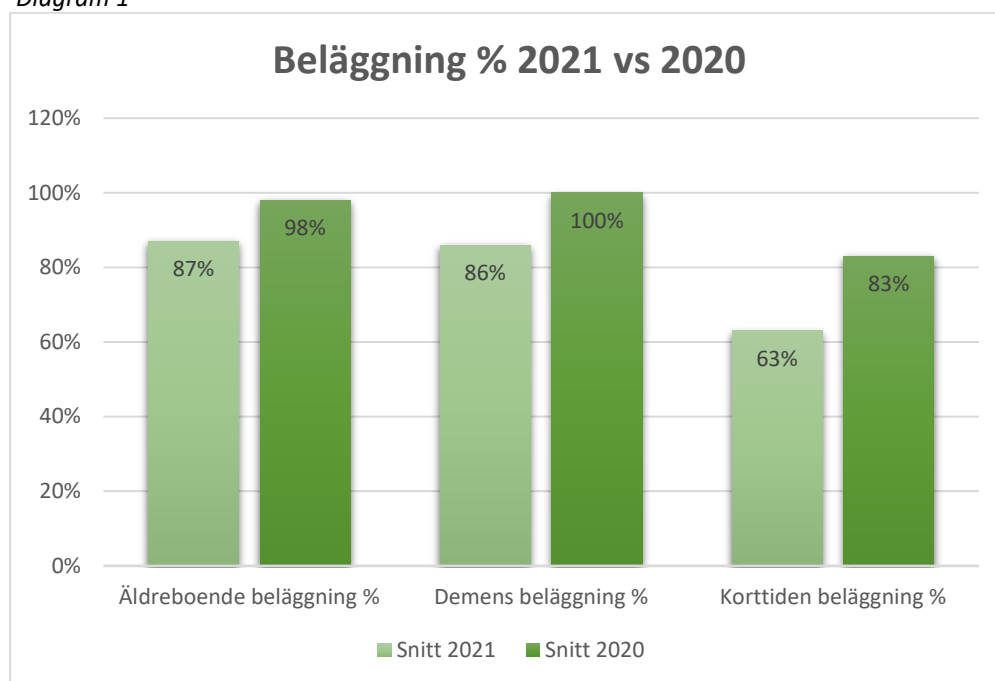
Verksamheten har också arbetat för att tillsätta extra resurser där fokus ska vara på serviceuppgifter men då uppdraget och BAS-kod ej blivit klara har detta ej gått att genomföra. Det enheten har hushållt med i början av året har verksamheten ej fått möjlighet att spendera under hösten p.g.a. hög frånvaro, brist på personal kopplat till pandemin.

Beläggningsgraden på Hus A är i snitt 87 %. Beläggning har reducerats med 11 procentenheter jämfört med 2020. Orsaken till den reducerade beläggningsgraden är relaterad till pandemin. Få sökande till särskilt boende samt inflyttningsstopp under våren 2021.

Beläggningsgraden på korttidsenheten är i snitt 63 %. Beläggningsgraden har reducerats med 20 procentenheter jämfört med 2020. Orsaken till reduktionen är att korttiden har haft i uppdrag att ha lediga rum i beredskap för covidsjuka patienter. Även färre antal beslut från bistånd på patienter med korttidsbehov.

Sjukfrånvaron har ökat jämfört med 2020 både på Hus A och korttidsenheten. Orsak till ökning är främst Covid-19. Att medarbetare ska stanna hemma vid symtom är den i särklass största orsaken till sjukfrånvaro på både äldreboendet och korttidsenheten. Orsak till den ökade långtidsfrånvaron är skador utanför arbetslivet, gamla skador som blivit överansträngda samt att skyddsutrustningen har påverkat grundsjukdom som förvärrats.

Diagram 1



Hemtjänsten

Hemtjänsten redovisar 2021 ett underskott -187 tkr.

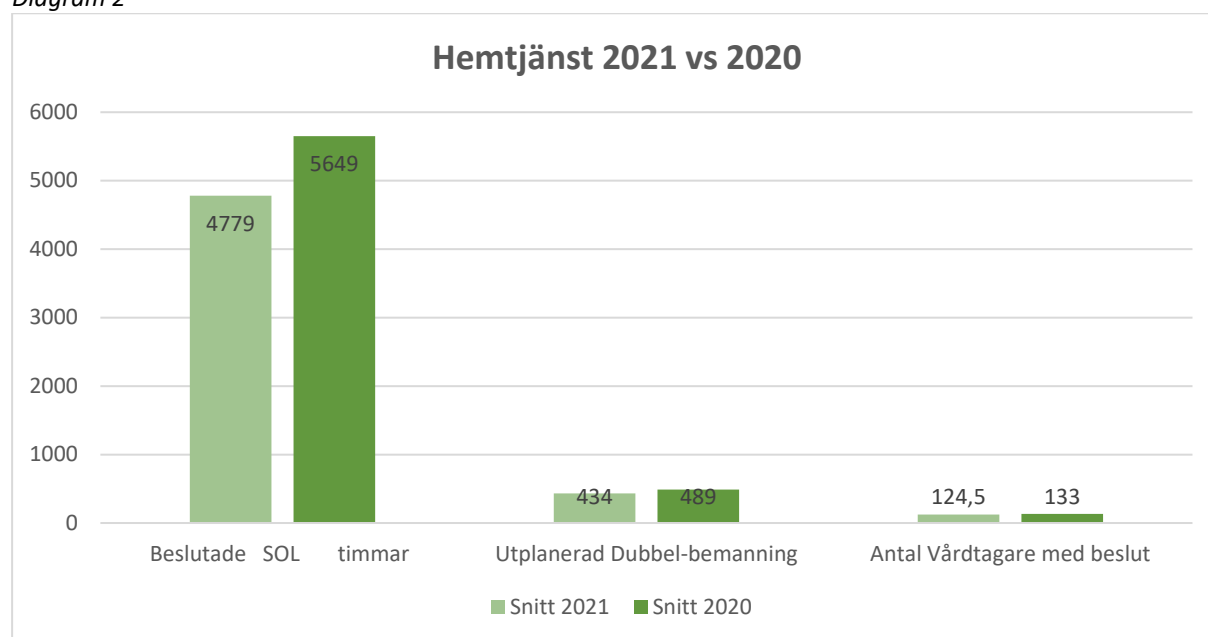
Budgetunderskott härrör inköp av skyddsmaterial och bilkostnader.

Antalet beslutade timmar har reducerats med 15 procentenheter jämfört med 2020. Orsaken till reduktionen är att en del brukare påverkas av de nya riktlinjerna för handläggning av bistånd till äldre, bortgångar bland de som haft dubbelbemanning med stort vårdbehov samt flytt till särskilt boende och andra kommuner. Under 2020 hade även fler brukare insatser genom hemtjänsten

vilka egentligen var i behov av en korttidsplats eller särskilt boende, men på grund av pandemin som medförde inflyttningsstopp på SÄBO kunde de inte flytta in.

Brukare som beviljats med 120 timmar hemtjänst per månad eller mer har reducerats med 19 procentenheter jämfört med 2020. Brukare med stort omvårdnadsbehov har flyttat in på särskilt boende. Antal vårdtagare under 65 år har ökat med 22 procentenheter jämfört med 2020. Vårdtagare under 65 år får oftast hemtjänst p.g.a. rehabilitering, psykisk ohälsa och allvarlig sjukdom. Enheten ser en reduktion av utplanerade timmar med 5 procentenheter jämfört med 2020. Enheten har under året arbetat aktivt med optimerad planering och bemanning efter behov.

Diagram 2



Hemsjukvård med rehab

Hemsjukvård med rehab och dagverksamhet redovisar 2021 ett överskott på 1 092 tkr. Budgetöverskottet härrör statsbidrag och statlig ersättning p.g.a. pandemin och ej tillsatt tjänst. Rehab redovisar ett plus/minus noll resultat. Hemsjukvården redovisar ett underskott, som härrör sjukvårdsmaterial, p.g.a. mer avancerad sjukvård. Sjukfrånvaro har ökat jämfört med 2020 p.g.a. pandemin.

Bemanningsenheten

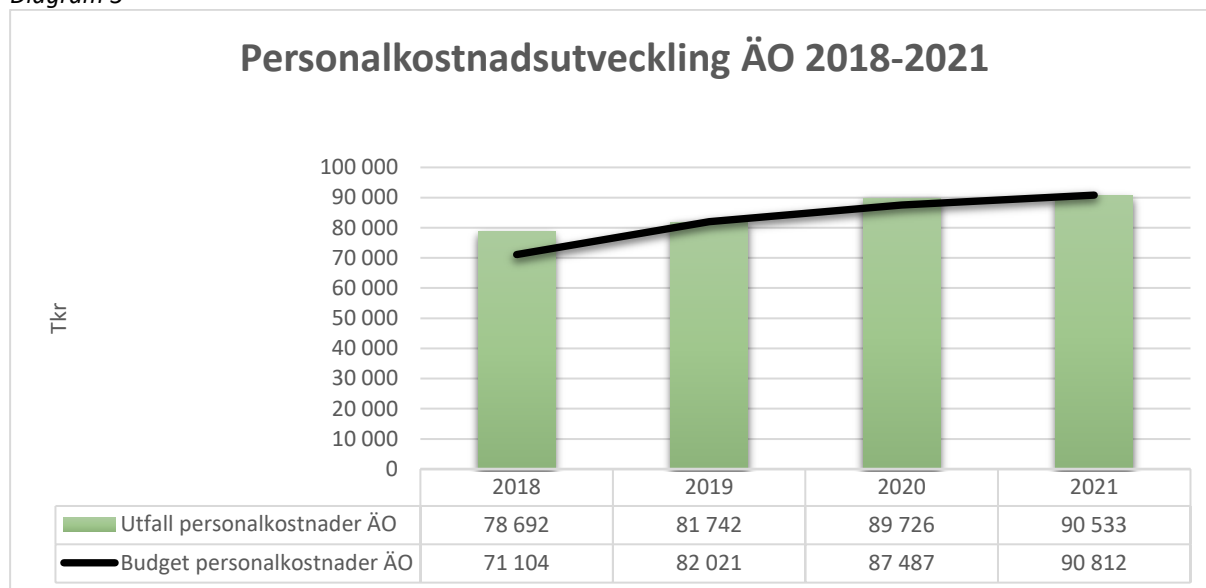
Bemanningsenheten redovisar 2021 ett överskott på 903 tkr. Budgetöverskottet härrör statlig ersättning p.g.a. pandemin, både för 2020 och 2021. Försiktighetsprincipen har använts vilket innebär att alla värderingar i räkenskaperna ska göras med rimlig försiktighet. Endast under räkenskapsåret konstaterade intäkter får tas med. Kommunen har inte vetat i förhand hur mycket av de extra kostnader som uppstått p.g.a. pandemin som staten skulle ersätta, därför är det inte budgeterat för dessa intäkter.

Administration äldreomsorg

Administration äldreomsorg redovisar ett överskott på 565 tkr. Budgetöverskott härrör statlig ersättning p.g.a. pandemin, både för 2020 och 2021. Försiktighetsprincipen har använts vilket innebär att alla värderingar i räkenskaperna ska göras med rimlig försiktighet. Endast under räkenskapsåret konstaterade intäkter får tas med. Kommunen har inte vetat i förhand hur mycket

av de extra kostnader som uppstått p.g.a. pandemin som staten skulle ersätta, därför är det inte budgeterat för dessa intäkter.

Diagram 3



Förklaring avvik budget/utfall 2019-2021: förklaring budget från 2019-2020: Socialnämnden äskade om en utökning av ram med 5200 tkr under 2019, socialnämnden fick dessa medel tilldelat och där äldreomsorgen fick en del.

Totalt Funktionsnedsättning

Funktionsnedsättning består av boende med särskild service (BmSS) i form av gruppboende och serviceboende, personlig assistans, daglig verksamhet, ledsagning, avlösarservice, kontaktperson, korttidsvistelse och korttidstillsyn.

Verksamheten redovisar 2021 ett överskott på 3 261 tkr.

Resultatet i verksamheten fördelar sig på ett överskott gruppboende (BmSS), personlig assistans, daglig verksamhet, ledsagning, kontaktperson, korttidstillsyn och korttidsvistelse.

Underskott för serviceboende (BmSS) och övriga insatser.

Budgetöverskottet härrör köpta platser, personalkostnader och statlig ersättning p.g.a. pandemin. Budgetunderskottet härrör köpta platser och lokalkostnader.

Nettokostnadsminskning på funktionsnedsättning är 17 % jämfört med 2020.

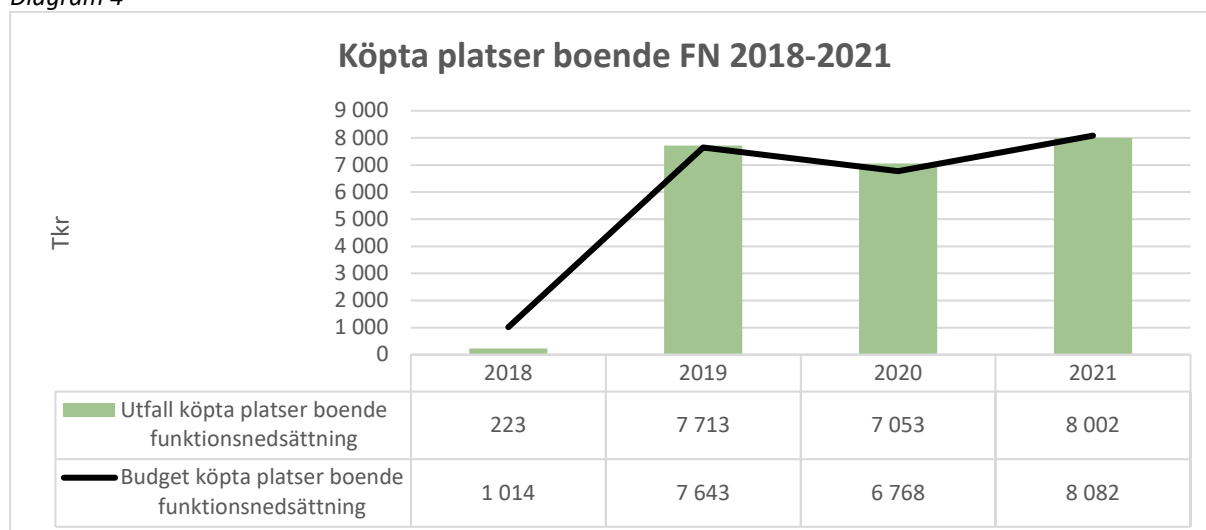
Nettokostnadsminskning beror på reduktion av köpt verksamhet, personalkostnader och lokalkostnader. Reduktion av köpt verksamhet p.g.a. platser avslutades under året samt att personal omfördelades till andra verksamheter då insatser avslutades. Reduktionen gällande lokalkostnader härrör ett avslutat kontrakt.

Boende med särskild service (BmSS), gruppboende och serviceboende

Verksamheten redovisar ett överskott, 99 tkr. Budgetöverskottet härrör ersatta pandemikostnader från staten.

På serviceboende bor det vid årsskiftet 11 brukare. Köpta platser är 2. På gruppboenden bor det 6 brukare. Köpta platser är 1. En plats köps för gymnasium med internatplacering elevhem. En plats LSS boende barn och unga tillkom under sommaren 2021.

Diagram 4



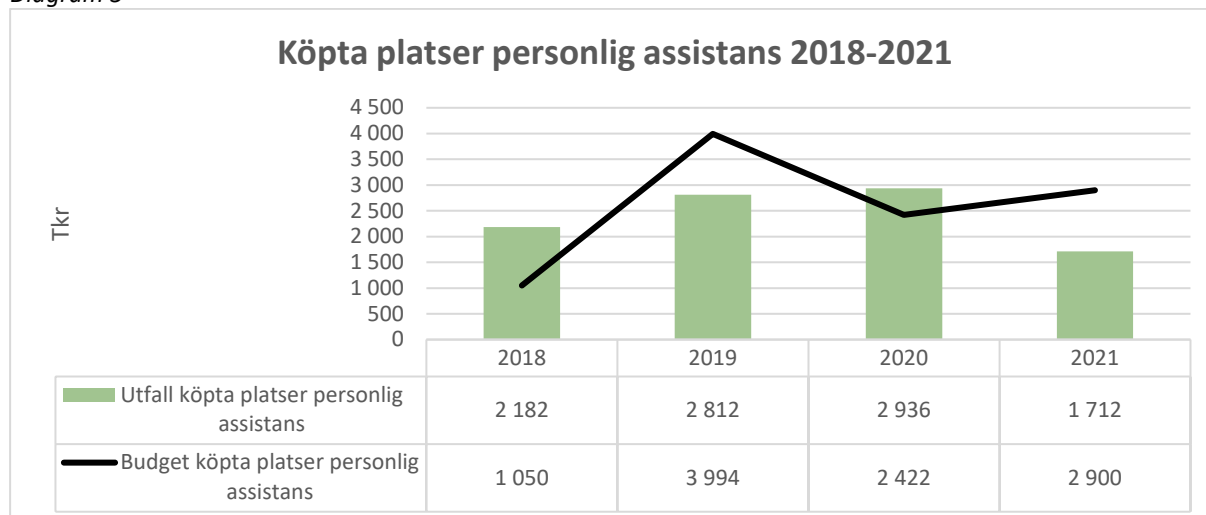
Personlig assistans

Personlig assistans redovisar 2021 ett överskott, 1 752 tkr. Budgetöverskottet härrör köpta platser och personalkostnader. Under året avslutades ärenden som det var budgeterat för.

En grupp inom personlig assistans avslutades under året och personal omfördelades till andra verksamheter inom socialförvaltningen. I dagsläget betalar kommunen 20-timmarsansvar för 20 brukare. Av de 20 brukarna är 4 brukare i kommunens regi. Kommunen har egen personal och kommunen får ersättning från Försäkringskassan när assistanstimmarna överstiger 20 timmar per vecka. 16 brukare har privat utförare. Privat utförare får ersättning från Försäkringskassan för utförd assistans över 20 timmar per vecka. Dock betalar kommunen eventuella sjuklöner. Sjuklöner till privata utförare 2021 utgjorde 130 tkr. Dock faktureras sjuklöner sent så det kan komma in fakturor 2022 som avser 2021. Brukare som inte har personlig assistans från Försäkringskassan men har beslut om personlig assistans från kommunen är tre, samtliga dessa har valt privat utförare. Eftersom brukarna inte har beslut från Försäkringskassan ersätter kommunen hela kostnaden för assistansen, 2021 uppgick detta till 1 712 tkr. I diagram 5 redovisas dessa brukare som köpta platser.

Sjukfrånvaron ökade jämfört med 2020, vilket delvis beror på ett antal långtidssjukskrivningar och delvis det extrema läget med covid-19 där man måste stanna hemma vid minsta symptom.

Diagram 5



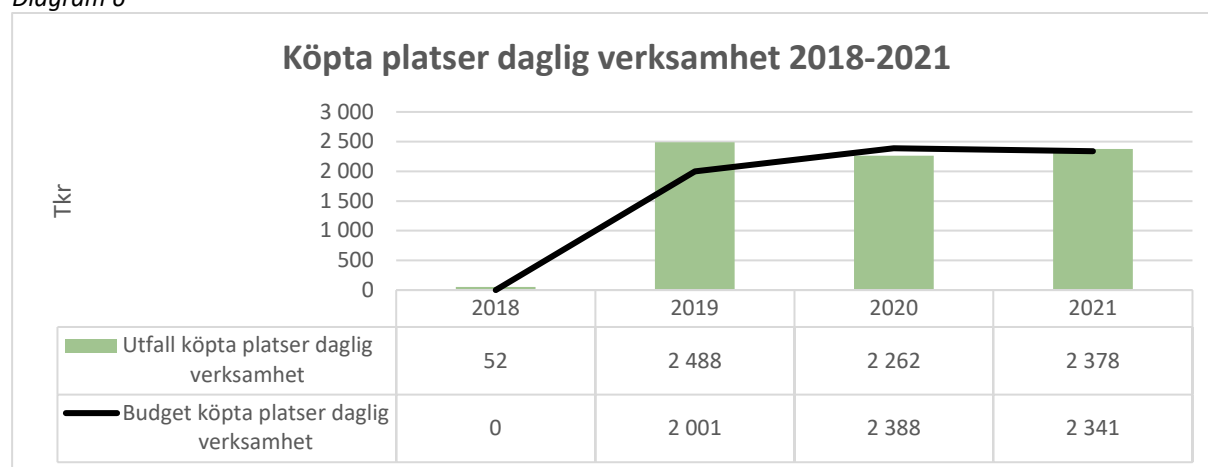
Daglig verksamhet

Daglig verksamhet redovisar 2021 ett överskott på 193 tkr. Budgetöverskott härrör ersatta pandemikostnader från staten. Daglig verksamhet har flyttat till en ny lokal vilket har möjliggjort att hela verksamheten nu är samlad till en adress istället för som tidigare fyra.

Antal deltagare på daglig verksamhet är 32 och man köper platser för 4.

Dagpenning daglig verksamhet utgör 48 kr/dag. Bollebygds kommun har 2021 sökt och fått beviljat statsbidrag om utökad habiliteringsersättning. Ersättning har betalats ut utöver vanlig dagpenning, baserat på antal närvarodagar. Statsbidraget syftar till att införa, bibehålla eller höja en låg dagpenning till dem som deltar i daglig verksamhet enligt LSS.

Diagram 6



KLAK (korttidstillsyn, ledsagarservice, avlösarservice, kontaktpersoner och korttidsvistelse)

KLAK redovisar ett överskott på 1 217 tkr. Budgetöverskottet härrör köpt verksamhet och personalkostnader. Svårigheter att rekrytera personer till uppdraget som kontaktperson förklarar överskottet på kontaktperson. Avlösarservice redovisar ett nollresultat men kostnaderna kommer troligtvis öka kommande år. Korttidsverksamheten redovisar ett överskott, då det är flera intressenter som konkurrerar om antalet tillgängliga korttidsplatser i Västsverige vilket gör det svårt att verkställa beslut. Svårigheter att rekrytera personal till ledsagningsuppdrag medför att flera beslut ej kunnat verkställas.

Diagram 7

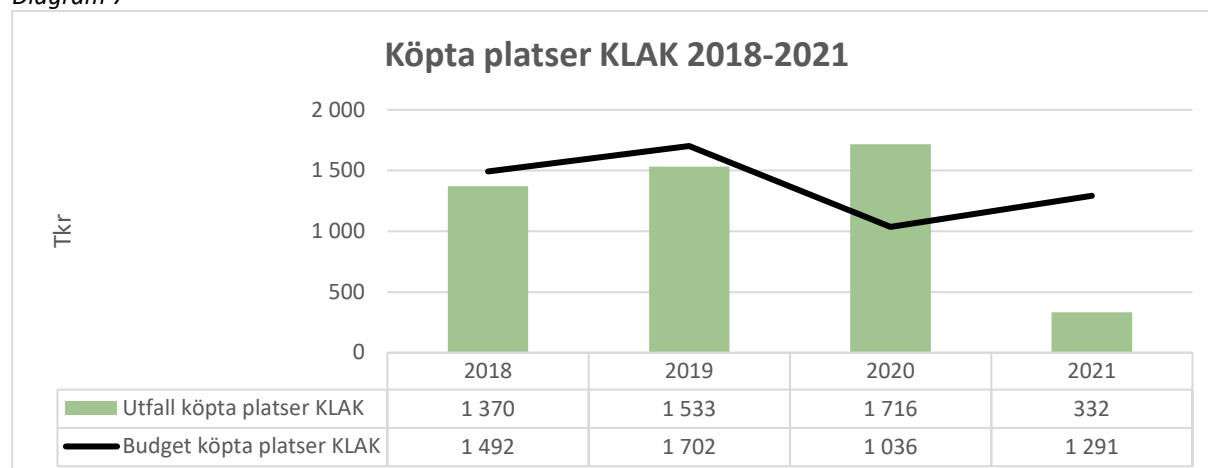
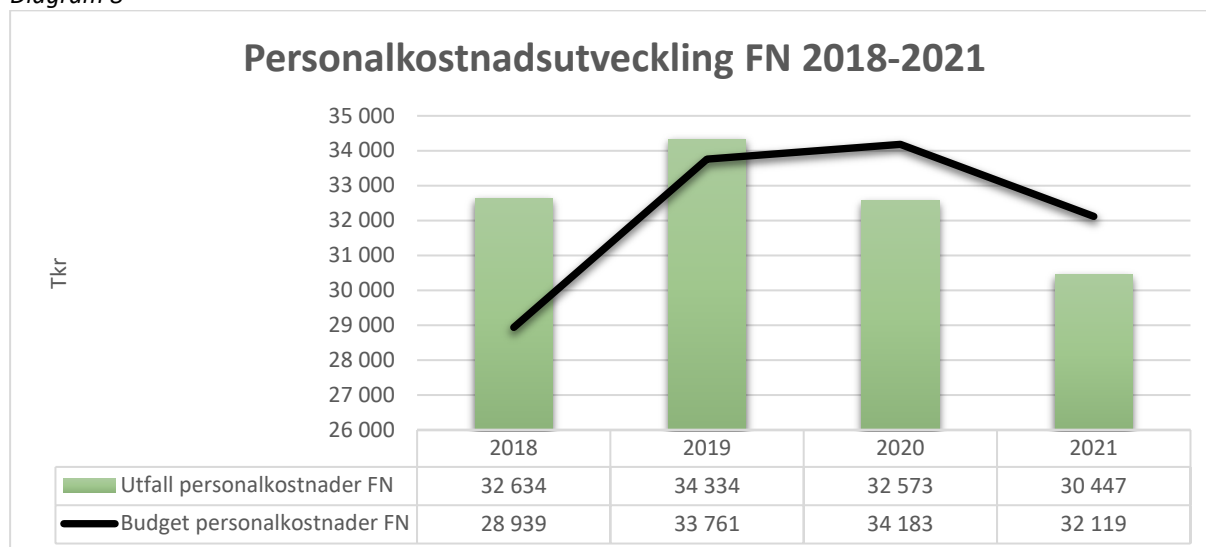


Diagram 8



Förklaring avvik budget/utfall 2021: Vakanta tjänster. En grupp inom personlig assistans avslutad under året och personal omfördelad till andra verksamheter inom socialförvaltningen. Svårigheter att rekrytera personer till uppdraget som kontaktperson och ledsagare.

Totalt IFO

IFO består av myndighetsteam vuxna, myndighetsteam barn och unga, resursteam och nyanlända. Verksamheten redovisar 2021 ett överskott på 6 424 tkr.

Resultatet i verksamheten fördelar sig på överskott på myndighetsteam vuxna, barn/unga, och resursteam. Underskott nyanlända och administration.

Nettokostnadsminskning är 20 % jämfört med 2020.

Nettokostnadsminskning beror på reducerade kostnader köpta platser, försörjningsstöd och övriga kostnader.

Myndighetsteam vuxna

Myndighetsteam vuxna redovisar 2021 ett överskott på 3 370 tkr.

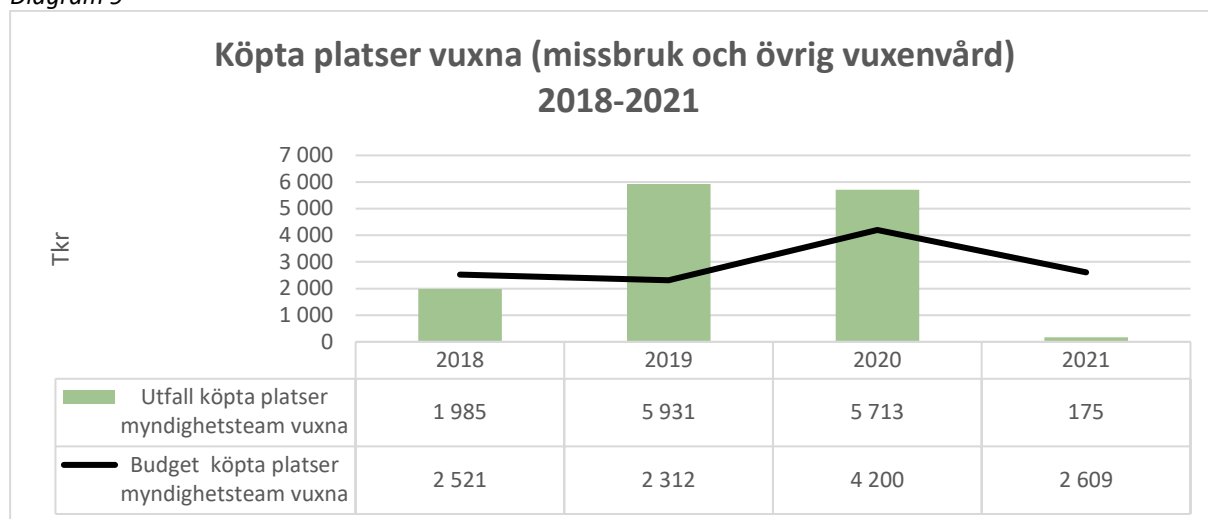
Budgetöverskott härrör lägre personalkostnader, mindre köpt verksamhet på institutionsvård och övrig vuxenvård och mindre utbetalt ekonomiskt bistånd. Två vakanta tjänster under större delen av 2021. Inga placeringar sista halvåret.

Under 2021 har enheten implementerat ASI i handläggningsarbetet vilket har bidragit till en skarp analys av behovet kring insatser. Det har tillsammans med resursomfördelning och utbildningsinsatser på resursenheten gjort att färre placeringar har behövt göras och fler insatser har utförts i egen regi.

Under året har det varit två placeringar på övrig vuxenvård, dessa har varit korta då enheten inom kommunen kunnat utföra insatser som motsvarar de behovet.

På ekonomiskt bistånd har enheten arbetat med tydlig koppling till lagstiftning och riktlinjer för att hålla försörjningsstödet på en nivå anpassad till den. Enheten ser löpande över vilka andra huvudmän och insatser som kan vara för handen i de aktuella ärendena.

Diagram 9

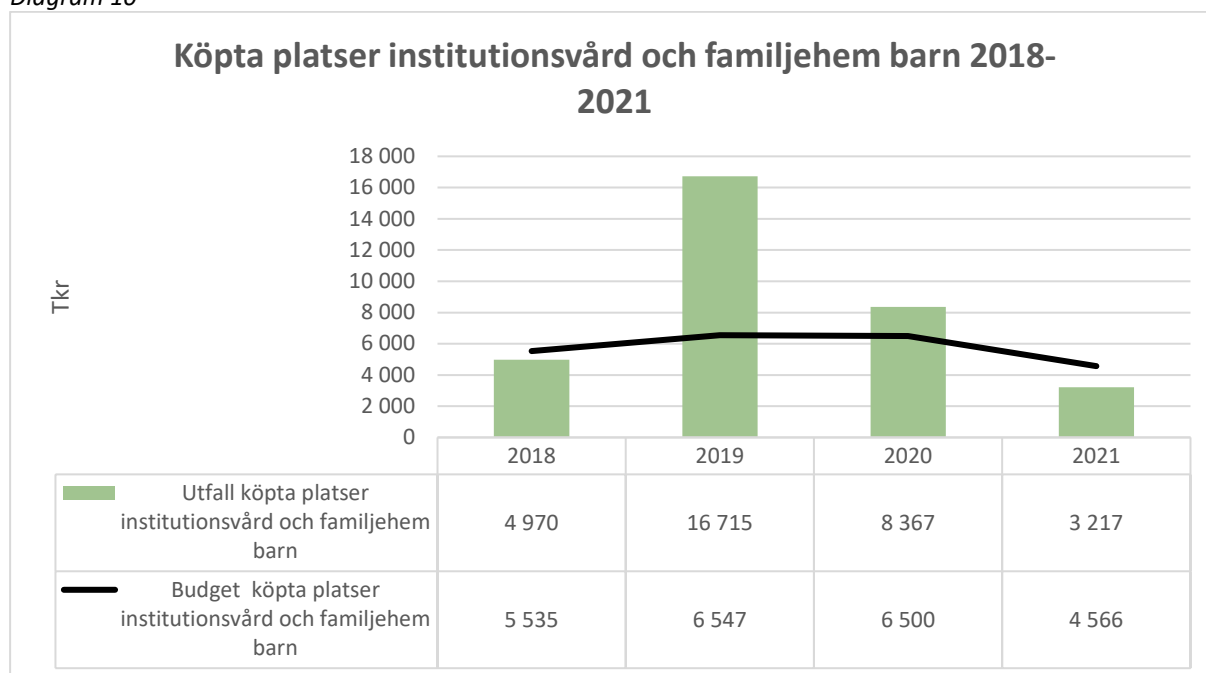


Myndighetsteam barn och unga

Myndighetsteam barn och unga redovisar 2021 ett överskott på 2 332 tkr.

Budgetöverskott härleds färre placeringar institutionsvård än beräknat och personalkostnader. Pga. resursomfördelning och utbildningsinsatser på resursen har färre placeringar behövt göras då fler insatser kunnat ges i egen regi. Under 2021 har enheten implementerat Klemetsrud i bedömnings- och handläggningsarbetet vilket har bidragit till en skarpare analys av behovet kring insatser. Resursenheten har också kommit in tidigare i processen. Enheten har haft en tjänst i budget som har tagits bort i samband med organisatoriska förändringar under året vilket står för en del av överskottet på personal. Reducerade personalkostnader egna familjehem pga. statsbidrag som tilldelats i 2021. Kommunens egna familjehem består vidare uteslutande av anhörigplaceringar vilket ger lägre kostnader för kommunen. Kommunen bevakar tidigare beslut för att anpassa till nuvarande riktlinjer i samband med omprövning/nya beslut. Köpta familjehem: Kommunen har ingen organisation kring egna jourhem vilket innebär att kommunen vid behov behöver köpa dessa. Enheten ser ett fortsatt högt inflöde på orosanmälningar.

Diagram 10



Resursenheten

Resursenheten redovisar 2021 ett överskott på 1 447 tkr.

Budgetöverskott härleds mer intäkter än budgeterat och reducerade personalkostnader. Arbetsmarknadsenheten har fått in mer intäkter än budgeterat under året. Intäkter består framförallt av projektmedel samt statlig ersättning för arbetsmarknadsåtgärder som har blivit aktuella under året. I personalkostnaderna har det inte budgeterats för stödanställningar (extratjänster) samt tillfällig personalförstärkning i samband med årets feriarbete, vilket har påverkat utfallet negativt. Minskade personalkostnader timvikarier då ungdomsgården varit stängd i perioder pga. pandemin. Minskade personalkostnader utförarenheten pga. deltidssjukskrivningar.

Nyanlända

Nyanlända redovisar 2021 ett underskott på -19 tkr. Budgetunderskott härleds till minskade intäkter från Migrationsverket och förhöjda kostnader för tolk.

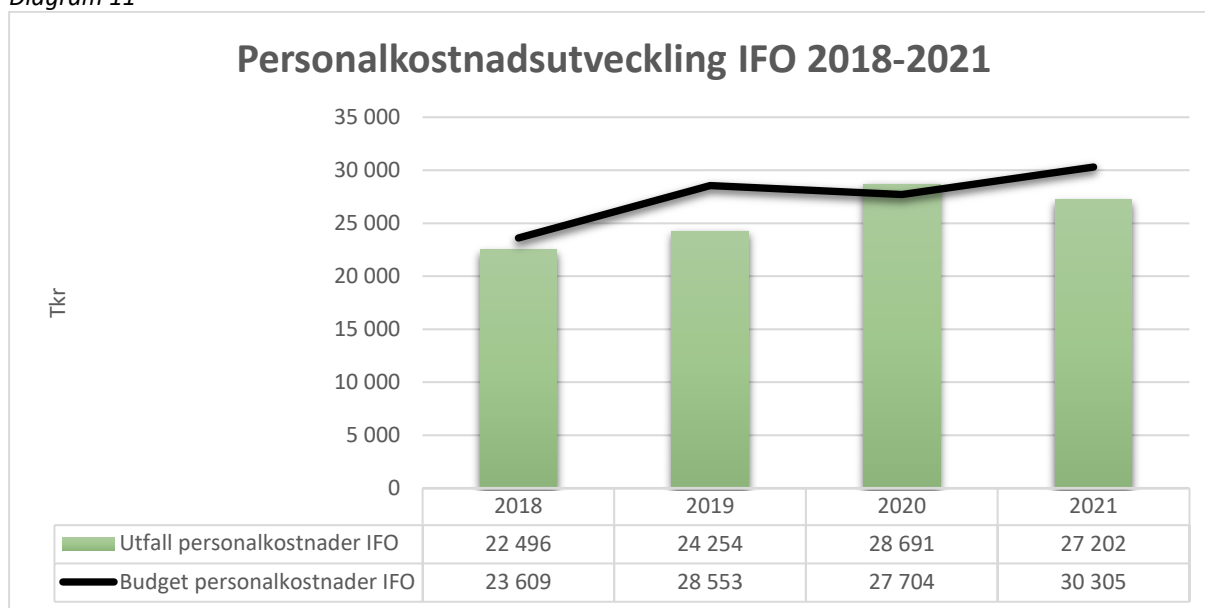
Minskade intäkter från Migrationsverket pga. minskat mottagande som pandemin medfört. Det minskade mottagandet har också medfört minskade utgifter än vad som budgeterats för, främst vad gäller utgifter för vuxenutbildning, förskola och skola.

Administration IFO

Administration IFO redovisar 2021 ett underskott på -706 tkr

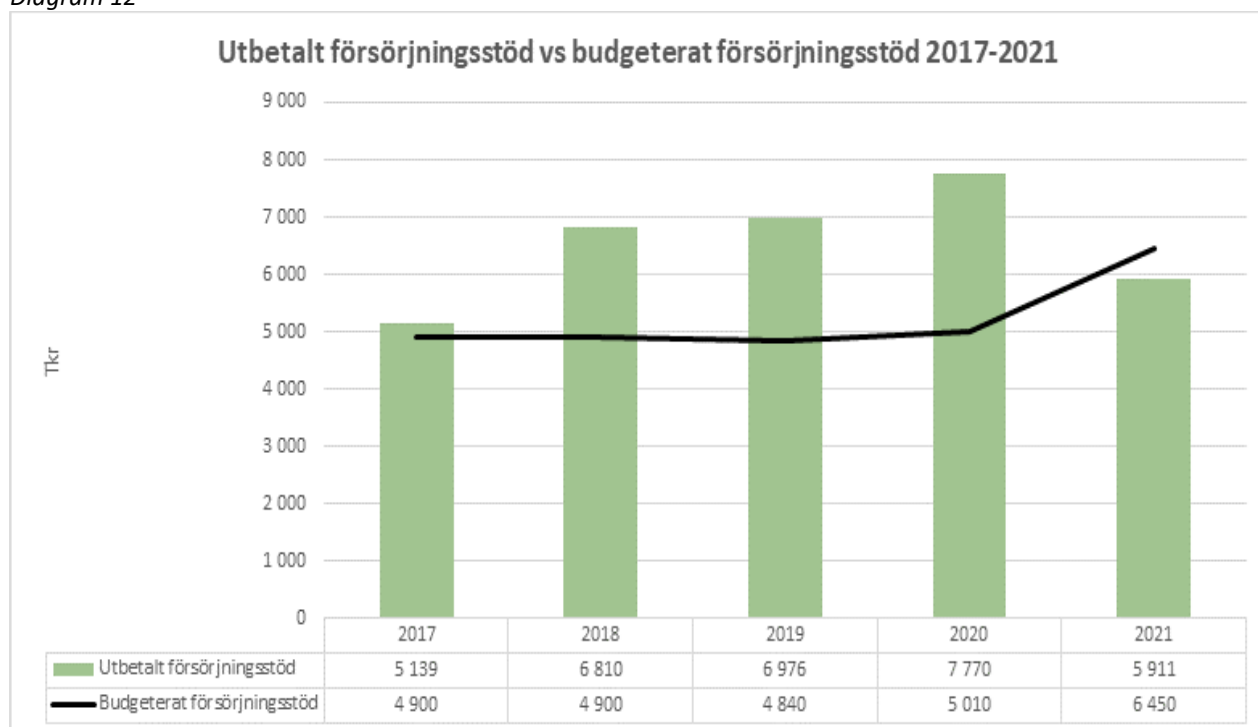
Budgetunderskott härrör köpt verksamhet, personalkostnader och övriga kostnader

Diagram 11



Förklaring avvik budget/utfall 2021: Vakanta tjänster och sjukskrivningar över 14 dagar på vissa enheter är förklaring till ej full utnyttjande av personalbudget.

Diagram 12



Nämnden

Nämnden redovisar 2021 ett underskott på -110 tkr. Budgetunderskott härleds mer arvode än beräknat.

4.4 Prognoserna under året

Tabell 11

| | februari | april | augusti | oktober | december |
|------------------------------|----------|-------|---------|---------|----------|
| Prognos för helårsresultatet | 2 021 | 2 000 | 4 800 | 7 100 | 10 652 |

Belopp är i tkr.

4.5 Investeringar

Tabell 12

| Verksamhet/område | Utfall 2021 | Budget 2021 | Avvikelse |
|-------------------|--------------|---------------|------------|
| Inventarier ÄO | - 645 | | |
| Inventarier FN | - 17 | | |
| Inventarier IFO | - 89 | | |
| Summa | - 751 | - 1000 | 249 |

Belopp är i tkr.

Av total investeringsram på – 1000 tkr har 751 tkr nyttjats.

5. Medarbetare

5.1 Personalstatistik

Tabell 13

| Socialförvaltningen | Helår 2021 | | | Helår 2020 | | |
|------------------------------------------|------------|---------|---------|------------|---------|---------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Antal tillsvidareanställda | 207 | 44 | 251 | 208 | 34 | 242 |
| Andel tillsvidareanställda | 82,4% | 17,5% | 100% | 85,9% | 14,0% | 100% |
| Antal visstidsanställda | 22 | 6 | 28 | 30 | 8 | 38 |
| Andel visstidsanställda | 78,5% | 21,4% | 100% | 78,9% | 21,0% | 100% |
| Antal timavlönade (timmar) | 49569,0 | 26164,9 | 75733,9 | 51178,7 | 29011,6 | 80190,4 |
| Övertid/fyllnad/mertid (timmar) | 2890,2 | 877,7 | 3767,9 | 2333,5 | 582,0 | 2915,5 |
| Andel tillsvidareanställda m. heltid (%) | 86,9% | 91% | 88% | 82,9% | 97% | 91% |
| Sjukfrånvaro (%) | 11,0% | 7,9% | 10,5% | 10,8% | 8,5% | 10,5% |
| Sjukfrånvaro ≥ 60 dagar (%) | 38,1% | 36,2% | 37,8% | 33,9% | 29,8% | 33,4% |
| Sjukfrånvaro ≤ 29 år (%) | 5,9% | 5,9% | 5,9% | 6,9% | 6,4% | 6,8% |
| Sjukfrånvaro 30-49 år (%) | 13,0% | 8,4% | 12,2% | 11,1% | 8,6% | 10,8% |
| Sjukfrånvaro ≥ 50 år (%) | 9,6% | 9,2% | 9,6% | 11,5% | 11,6% | 11,5% |

5.2 Kompetensförsörjning

Inom äldreomsorgen stärks kompetensförsörjningen genom Vård- och omsorgscollegge och Äldreomsorgslyftet. Allt som pågår inom vård- och omsorgscollegge ska förstås leda fram till en personalstab som har bättre förutsättningar att nå verksamhetens vision genom utbildningar på olika nivåer. Det ska också leda fram till upprättandet av en karriärstege inom äldreomsorgens verksamheter. Att kunna avancera inom sitt yrke är motiverande och nödvändigt för en attraktiv arbetsgivare. Det gör också att yrkesgruppens status på sikt ökar när det blir tydligare roller och avgränsningar i vilka arbetsuppgifter som hör till uppdraget.

Även på området funktionsnedsättning planeras det för karriärstege.

Individ- och familjeomsorgen har tidigare år haft bekymmer med hög personalomsättningen på myndighetsenheterna men under innevarande år har antalet anställda som valt att avsluta sina tjänster varit betydligt lägre. Att resultatet fortsatt är högt beror på att viss utökning av antalet medarbetare har skett. April-augusti anlätades konsult för att täcka en vakant tjänst inom ekonomiskt bistånd medan rekrytering pågått, tjänsten tillträdde efter sommaren. Enheten för barn och unga har endast anlitat konsult för enstaka ärenden där det förelegat risk för jäv inom enheten samt för årets sista månad för att täcka oförutsedd vakans.

Resursenheten har länge haft ingen till låg personalomsättning, denna har tyvärr ökat under året. Sedan slutet av 2020 genomgår enheten ett stort förändringsarbete och i starten av sådana processer ökar alltid personalomsättningen men verksamheten arbetar aktivt på att behålla kompetensen. De tjänster som har blivit vakanta har kunnat fyllas och enheten arbetar med kompetensutveckling för att skapa en attraktiv arbetsplats med utvecklingsmöjligheter för de anställda.

Sammantaget var kompetensförsörjningsläget inom individ- och familjeomsorgen under 2021 gott men på grund av hög efterfrågan på socionomer i närområdet ser verksamheten en risk för sämre personalförsörjning under kommande år.

5.3 Mångfald och jämställdhet

En handlingsplan kopplad till medarbetarenkäten har tagits fram. Enkäten innehöll också frågor om kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering. En del av handlingsplanen handlar just om dessa frågor. Enkäten visar att 16% av de svarande medarbetarna har upplevt kränkande särbehandling. Handlingsplanen anger att alla inom socialförvaltningen ska genomgå utbildning kring allmänna förklaringar i mänskliga rättigheter, förtydligande och ökad kunskap om diskrimineringslagen. Vidare ska alla arbetsplatser föra dialog kring dessa värderingar samt formulera spelregler för enheten.

5.4 Arbetsmiljö och hälsa

Även detta år har präglats av den pågående pandemin. Socialförvaltningens arbete har genomförts genom en stab där allt kring arbetet mot smittan har behandlats.

Personaluppföljningsmodellen den röda tråden används nu i hela socialförvaltningen och även ett ledarskap som präglas av närvaro är implementerat. Det innebär en bättre verksamhet med en bättre arbetsmiljö för både medarbetare och chefer. Bland annat genom att hinder i vardagen snabbt kan lösas och återkoppling går snabbare. Det ger cheferna färre medarbetare per chef vilket ger större möjligheter till uppföljning och återkoppling.

Medarbetarenkäten har genomförts under våren visar upp ett bättre resultat gällande hållbart medarbetarengagemang. Generellt visar resultatet att andel negativa svar är färre, fler är neutrala och fler är positiva och det gäller inom alla tre frågekategorier: motivation, ledarskap och styrning.

Socialförvaltningen fick möjlighet att få fortsätta undersöka området attraktiv arbetsgivare. Tabellen nedan visar ett urval av resultatet för hela socialförvaltningen:

Tabell 14

| Urval av frågor från medarbetarenkäten | 2021 positiva svar | 2019 positiva svar | Förändring positiva svar procentenheter |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------|-----------------------------------------|
| Jag känner att jag hinner med mina arbetsuppgifter | 65 % (-12 negativa svar) | 50 % | +15 |
| Totalt sett är jag nöjd med min arbetssituation | 69 % (-4 negativa svar) | 58 % | +11 |
| Mitt arbete engagerar mig | 95 % (-2 negativa svar) | 90 % | +5 |
| Arbetet på min arbetsplats är organiserat på ett effektivt | 54 % (-4 negativa svar) | 42 % | +5 |
| Jag är insatt i min arbetsplats mål | 79 % (-2 negativa svar) | 75 % | +4 |
| Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete. | 89 % (+1 negativt svar) | 87 % | +2 |
| Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt. | 61 % (-1 negativa svar) | 59 % | +2 |
| Jag känner mig delaktig i verksamheten | 75 % (+1 negativt svar) | 75 % | +0 |
| Mitt arbete känns meningsfullt | 93 % (+0 negativa svar) | 94 | -1 |
| Jag skulle rekommendera Bollebygds kommun som arbetsgivare | 58 % (+6 negativa svar) | 62 % | -4 |
| Jag känner mig delaktig i utvecklingsarbetet som bedrivs på arbetsplatsen | 60 % (+9 negativa svar) | 69 % | -9 |

Bemanningsenhetens arbete med att rekrytera och täcka luckor i verksamheterna har visat sig ha stor effekt på arbetsmiljön. Det minskar stressen på enheterna genom att man där inte behöver jaga vikarier i samma utsträckning som tidigare. Den fasta poolen är också implementerad och dess personal fyller sina tjänster helt med pass beställda från verksamheterna.

Bemanningsenhetens fasta personalstab kommer dubbleras, från 3 till 6 medarbetare, under 2022, vilket ytterligare kommer stärka möjligheterna att få in personal till enheternas luckor.

På individ- och familjeomsorgens båda myndighetsenheter uppger personalen en nöjdhet med sin sociala arbetsmiljö och enhetscheferna har aktivt arbetat med att skapa gemenskap och sammanhang trots de begränsningar som covid-19 pandemin har satt på verksamheten i form av distansarbete. Samtidigt som personalen är nöjda med sin sociala arbetsmiljö är man mycket kritisk till den fysiska arbetsmiljön. Lokalerna har omfattande brister, såväl gällande ventilation som antal arbetsplatser och säkra samtalsrum med flyktvägar för utredningssamtal. Lokalerna är dessutom dåligt ljudisolerade vilket innebär att samtal hörs utanför rummen och uppgifter som omfattas av sekretess riskerar på så sätt att komma obehöriga till känna. Behovet av nya lokaler och bristerna i nuvarande har av nämnden lyfts till kommunstyrelsen under våren och samhällsbyggnadsnämnden har fått i uppdrag att utreda och hantera processen. Under sommaren har det blivit tydligt att de lösningar för överfallslarm som finns är bristande då larmsignal endast går till larmfirma som utgår från Borås. Befintliga larm fungerar och signal går enligt avtal men verksamheten får ingen indikation på att larmet har utlösts. Under hösten har ett arbete med att hitta andra larmlösningar påbörjats men ännu har inga bra alternativ kunnat hittas.

Under första halvåret ökade sjukfrånvaron på individ- och familjeomsorgens resursenhet vilket kopplats till den sociala arbetsmiljön och förändringsarbetet. De anställda uttrycker en frustration över att man inte har känt sig delaktig i processerna och att man upplever att utvecklingen har gått för snabbt. Verksamheten har tagit till sig åsikterna och kommer att arbeta med information och delaktighet på ett allt tydligare sätt i kommande utvecklingsarbeten. Under hösten skedde en chefsförtätning på resursenheten då chefsuppdraget är för komplext och mångfacetterat för att skapa gynnsam arbetsmiljö för både chef och medarbetare. Förändringarna har gett resultat och under andra halvåret sjönk sjukfrånvaron. Medarbetarna inom resursenhetens olika verksamheter har inte framfört några åsikter om den fysiska arbetsmiljön förutom vad gäller larmmöjligheterna vilket har berörts ovan.

6. Årets verksamhet i övrigt

6.1 Framtidens vårdinformationsmiljö, FVM

Projektet har ny projektledare och implementeringsansvarig i Bollebygd. I övrigt har inget nytt hänt under hösten.

6.2 Ny socialtjänstlag

Inget nytt under året.

6.3 Utredning kring ny LSS-lagstiftning

Remissvaren på LSS-utredningen lämnades in under november 2020 och flera remissinstanser var mycket kritiska till förslaget. Ytterligare information med anledning av remissvaren har inte publicerats. I juni 2021 skickades utredningen om stärkt rätt till personlig assistans ut på remiss och remissvaren ska ha kommit in innan 1 oktober 2021. Efter det har ingen ny information tillkommit och lagen har inte börjat gälla.

7. Internkontroll

Nämndens internkontrollplan

Nedan internkontrollplan beslutades av nämnden att gälla för 2021.

Tabell 15

| Nr | Process rutin/system | Kontrollmoment | Kontrollansvar | Metod |
|----|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------|
| 1 | Pandemi | Följer utvecklingen; statistik, ekonomi, stabsfunktion, folkhälsomyndigheten, regionen, hr | Förvaltningschef | Uppföljning av diverse rapporter och omvärldsbevakning |
| 2 | Information | Kontrollera att riktlinjer och rutiner följs. | Förvaltningschef | Uppföljning EC |

Pandemi

Pandemin pågår fortfarande om än i mindre skala. Ekonomin är i balans. Folkhälsomyndighetens råd och restriktioner har åtföljts under året. Sjuktalet håller sig på samma nivå som för 2020. Stabsfunktionen i socialförvaltningen har varit igång till och från under året, när behov funnits. Den har varit en bra funktion för att informera och samordna.

Information

Information har utgått enligt årshjul både HR:s och förvaltningens eget. Information lyfts främst på APT och arbetet bedrivs enligt SIMB, och en liknande modell på IFO. Förvaltningen följer kontinuerligt upp när rutiner avviker.

8. Uppföljning utifrån styrdokument

Utöver de mål och nyckeltal som redogjorts för tidigare i denna verksamhetsplan och budget, ska nämnden även följa en del andra styrdokument. Dessa uppföljningar är en del i det systematiska arbete som alla enheter arbetar med för ökad måluppfyllelse och kvalitet.

8.1 Klagomål och synpunkter

Totalt 25 klagomål/synpunkter har inkommit under året. Äldreomsorgen står för de flesta och till äldreomsorgen har också 3 positiva synpunkter inkommit.

Under 2020 inkom totalt 24 klagomål/synpunkter varav ett positivt. 2019 var siffran för totalt antal inkomna klagomål/synpunkter 13 var ett positivt, och 2018 var samma siffra 24.

Tabell 16

| Verksamhet | Antal | Brist? | Svar inom 3 veckor |
|------------------------------|----------------------|--------|-------------------------------------------------------|
| Individ- och familjeomsorgen | 6 | 3 | 5 ja, ett kom via IVO. |
| Äldreomsorgen | 18 (vara 3 positiva) | 8 | 7 ja, resten positiva, anonyma eller vill ej ha svar. |
| Funktionsnedsättning | 2 | 1 | Ja, på båda. |

8.2 Lex Sarah och sociala avvikelser

Totalt 8 lex Sarah-rapporter har inkommit under året vara 4 rapporterades under våren. Två av rapporterna har anmälts till IVO varav det ena är avslutat och det andra är pågående hos IVO. Två av de rapporter som inkommit under hösten är ännu ej utredda.

Under 2020 inkom och utreddes totalt 8 rapporter varav 2 anmäldes till IVO.

Tabell 17

| Verksamhet | Antal | IVO-anmälan |
|----------------------|-------|-------------|
| Äldreomsorgen | 7 | 1 |
| Funktionsnedsättning | 1 | 1 |

Sociala avvikelser

De vanligaste orsaksområdena till avvikelser är procedurer/rutiner/riktlinjer, kommunikation/information, teknisk utrustning/apparatur samt omgivning/organisation. Flest sociala avvikelser handlar om uteblivna insatser och insatser kopplade till rörelselarm. De åtgärder som genomförts för att förbättra är bland annat upprättandet av en handlingsplan innehållande samverkan med sjuksköterskor inför en kommande utbildningsinsats gällande hygien kopplat till omvårdnad. Därtill ska hygienombudsträffar återinföras.

De avvikelser som inkommit gällande larm handlar om att rörelselarm inte varit påslagna. På grund av ett föråldrat larmsystem så har det varit svårt att utreda orsakerna till det. Larmen fungerar inte alltid som de ska och det rör sig oftast om dålig teckning och signalbortfall. Alla tekniska fel anmäls och åtgärdas av leverantören. Funktionstester av larmen utförs regelbundet och de larm som upptäcks inte fungerar byts omedelbart ut. Upphandling av nytt larmsystem pågår.

I slutet av 2021 har en modul för avvikelser i SoL och LSS köpts in och implementering av den nya modulen är inplanerad under våren 2022. Den kommer medföra att förvaltningen kan utföra betydligt bättre analys av sociala avvikelser och därtill på ett enklare vis.

8.3 Lex Maria

En anmälan om lex Maria har genomförts till IVO under 2021.

8.4 Ej verkställda beslut

Tabell 18

| Typ av insats | Skäl för dröjsmål | Antal ej verkställda kvartal 1 | Antal nya/kvarvarande ej verkställda beslut kvartal 4 | Lagrum |
|------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------|--------|
| Särskilt boende för äldre | Saknas ledig bostad | 4 | 0 | SoL-ÄO |
| Bostad med särskild service | Saknas ledig bostad | 2 | 3 | LSS |
| Avlösarservice i hemmet | Saknar lämplig uppdragstagare | 1 | 3 | LSS |
| Biträde av kontaktperson | Saknar lämplig uppdragstagare | 4 | 3 | LSS |
| Daglig verksamhet | Annat skäl, platsbrist | 1 | 0 | LSS |
| Korttidsvistelse utanför det egna hemmet | Saknar lämplig uppdragstagare | 0 | 1 | LSS |

8.5 Skyldighet att bedriva systematiskt patientarbete

Se Patientsäkerhetsberättelse presenterats av MAS i januari.

8.6 Anmälningar, överklaganden och tillsyn

8.6.1 Anmälningar och tillsyn

Under 2021 gjordes två anmälningar till Justitieombudsmannen (JO) gällande individ- och familjeomsorgen. En gällde handläggning inom försörjningsstöd och en handläggning inom barn och unga. I ärendet gällande försörjningsstöd begärde JO ett yttrande från socialnämnden och beslutade därefter att det inte fanns anledning att rikta kritik mot nämnden. I ärendet gällande barn och unga begärde JO ut handlingar relaterade till den aktuella händelsen och beslutade därefter att lägga ner ärendet utan vidare utredning.

Under hösten 2021 beslutade Inspektionen för vård och omsorg (IVO) att inleda en granskning av socialnämndens hantering av ett ärende inom barn och unga. Ärendet rörde ett barns hemflytt efter placering enligt lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU). IVO besökte kommunen för att granska handlingar och genomförde intervjuer med vissa anställda. Beslut med anledning av granskningen har ännu inte fattats.

8.6.2 Överklaganden

Under året har 26 beslut överklagats och av dem har 24 % ändrats. I vissa av ärendena har ändring endast gjorts delvis men då socialnämndens beslut inte har stått oförändrat räknas de in i antalet ändrade ärenden. De ärenden som har ändrats har rört bland annat bistånd för flytt hjälp, bistånd för hyresskuld, beräkning av inkomst vid ekonomiskt bistånd och rätt till personlig assistans. Ett ärende om kontaktperson enligt LSS ändrades i förvaltningsrätt men kammarrätten fastställde senare socialnämndens beslut.

9. Barnkonsekvensanalys

Barn som potentiellt kan påverkas av verksamhetsplan och dess resultat har inte fått uttrycka sina åsikter om verksamhetsplan och ej heller delårsrapport eftersom beslut fattas på en strukturell nivå. Hänsyn är tagen till barns bästa i de enskilda ärenden som hanterats av socialnämnden och inga åtgärder som har vidtagits med anledning av verksamhetsplanen strider mot barns bästa.

§15

SN2021/137

Årsrapport socialnämnden 2021**Beslut**

Socialnämnden godkänner årsrapporten 2021 och överlämnar rapporten till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Ärendet

Socialnämnden har tagit fram en årsrapport för verksamhetsåret 2021. Kommunfullmäktiges mål är delvis uppfyllda och ett av socialnämndens är uppfyllt.

Flertalet mål uppnås delvis. De mål som finns i verksamhetsplanen har varit mer eller mindre konstanta under mandatperioden vilket påverkar möjligheten till måluppfyllelse i positiv riktning eftersom det tar tid att utveckla.

Pandemin pågår ännu och har tagit mycket kraft och fokus även detta år vilket förstås har påverkat möjligheterna att arbeta med utvecklande insatser. Ändock har enheterna genomfört flertalet insatser som syftat till att nå målen.

Trots pandemin har sjukfrånvaron inte ökat jämfört med föregående år.

Socialförvaltningens ekonomiska resultat 2021 är 10 651tkr (tusen kronor).

Resultatet fördelar sig på följande verksamheter:

Äldreomsorgens resultat är 1076tkr

Funktionsnedsättnings resultat är 3261tkr

Individ- och familjeomsorgens resultat är: 6424tkr

Nämndens resultat är: -110

Förslag till beslut**Socialförvaltningens förslag till beslut**

Socialnämnden godkänner årsrapporten 2021 och överlämnar rapporten till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förslag till beslut kan antas och finner att så sker.

Beslutsunderlag

- Årsrapport socialnämnden 2021



– Årsrapport socialnämnden 2021

Skickas till

Kommunstyrelsen

Kommunfullmäktige

Paragrafen är justerad

§15

SN2021/137

Årsrapport socialnämnden 2021**Beslut**

Socialnämnden godkänner årsrapporten 2021 och överlämnar rapporten till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Ärendet

Socialnämnden har tagit fram en årsrapport för verksamhetsåret 2021. Kommunfullmäktiges mål är delvis uppfyllda och ett av socialnämndens är uppfyllt.

Flertalet mål uppnås delvis. De mål som finns i verksamhetsplanen har varit mer eller mindre konstanta under mandatperioden vilket påverkar möjligheten till måluppfyllelse i positiv riktning eftersom det tar tid att utveckla.

Pandemin pågår ännu och har tagit mycket kraft och fokus även detta år vilket förstås har påverkat möjligheterna att arbeta med utvecklande insatser. Ändock har enheterna genomfört flertalet insatser som syftat till att nå målen.

Trots pandemin har sjukfrånvaron inte ökat jämfört med föregående år.

Socialförvaltningens ekonomiska resultat 2021 är 10 651tkr (tusen kronor).

Resultatet fördelar sig på följande verksamheter:

Äldreomsorgens resultat är 1076tkr

Funktionsnedsättnings resultat är 3261tkr

Individ- och familjeomsorgens resultat är: 6424tkr

Nämndens resultat är: -110

Förslag till beslut**Socialförvaltningens förslag till beslut**

Socialnämnden godkänner årsrapporten 2021 och överlämnar rapporten till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om förslag till beslut kan antas och finner att så sker.

Beslutsunderlag

- Årsrapport socialnämnden 2021



– Årsrapport socialnämnden 2021

Skickas till

Kommunstyrelsen

Kommunfullmäktige

Paragrafen är justerad