



2021-02-09

Dnr: SOC 2021/9

Handläggare

Anders Lundberg
anders.lundberg@vanersborg.se
0521-72 16 54

Mottagare

Socialnämnden

Verksamhetsberättelse och personalekonomisk redovisning för socialnämnden 2020

Förslag till beslut

1. Socialnämnden godkänner verksamhetsberättelse 2020 för socialnämnden med statistikbilaga och överlämnar redovisningen till kommunstyrelsen.
2. Socialnämnden överlämnar avsnittet gällande personal i verksamhetsberättelsen till personalkontoret som socialnämndens personalekonomiska redovisning för 2020.

Sammanfattning av ärendet

Varje kommunal nämnd ska enligt ekonomikontorets anvisningar sammanställa en verksamhetsberättelse för varje verksamhetsår.

Verksamhetsberättelsen är en betydligt mer omfattande redovisning jämfört med bokslut och årsredovisning. Verksamhetsberättelsen för 2020 redovisar ekonomiskt resultat och analys, verksamhetens utveckling och måluppfyllelse, personalstatistik, nyckeltal över verksamheterna samt framtidsutsikter.

Detta ärende innehåller de delar kring personalekonomisk redovisning som socialnämnden ska redovisa till kommunstyrelsen.

Karin Hallberg
Förvaltningschef

Bilagor

Verksamhetsberättelse 2020

Verksamhetsstatistik 2020

Sändlista

Kommunstyrelsen

Ordförande: Dan Nyberg (S)
1:e vice ordförande: Henrik Harlitz (M)
2:e vice ordförande: Ann-Britth Fröjd (C)
Förvaltningschef: Karin Hallberg

ÅRETS VERKSAMHET

Sammanfattning gällande övergripande förändringar, målavställning, ekonomi, kvalitet och personal

Kommuninvånarnas behov är vägledande för utvecklingen av socialnämndens verksamheter. Utifrån detta utvecklar och anpassar vi verksamheten, så att organiseringen svarar upp mot de lagkrav som ställs på oss, kommuninvånarnas behov och deras rätt till insatser. Vi anpassar också verksamheten efter Kommunfullmäktiges budgetramar, övergripande vision och inriktningsmål, kommunstyrelsens förväntade resultat, socialnämndens förväntade resultat, samt förvaltningsledningens styrning och ledningsdokument med värdegrund och principer för chefsroll, stödroll, och medarbetare.

Förvaltningen har under 2020 fortsatt sett en påverkan utifrån beslut rörande andra huvudmäns organisering och uppdrag. Främst ser vi en påverkan gällande förändringarna som genomförts inom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt sjukvårdens omstrukturering till nära vård.

Förvaltningen leds av förvaltningschef som tillsammans med verksamhetschefer utgör förvaltningens ledningsgrupp. Socialförvaltningens ansvar omfattar både förebyggande verksamhet som individuellt inriktat stöd, vård och omsorg utifrån beslutade insatser. Även färdtjänst, riksfärdtjänst och serverings-tillstånd återfanns inom ansvarsområdet under 2020.

2020 var socialförvaltningen indelad i sju verksamhetsinriktningar; **vård och omsorg särskilt boende (VoO säbo)**, **vård och omsorghemtjänst (VoO htj)**, **vård, stöd och utredning (VSU)**, **individ- och familjeomsorg (IFO)**, **personligt stöd och omsorg (PSO)**, **arbete, sysselsättning och integration (ASI)** samt **administrativ inriktning**. Den senare utgör stabsfunktion inom förvaltningen och stödjer förvaltningschef, verksamhetschefer och enhetschefer i deras utförande av uppgifterna som följer uppdragen.

Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) var fortsatt organiserad under förvaltningschef, vars uppgift är att bevaka så att socialförvaltningen efterlever en god och säker hälso- och sjukvård. MAS är i sitt uppdrag också ansvarig för att bevaka så att vi efterlever en god hälso- och sjukvård inom rehab. Förvaltningen har också organiserat en arbetsgrupp gällande kvalitetsarbetet inom förvaltningen, där MAS och utvecklingsledare för respektive verksamhetsinriktning ingår.

Nämndens ekonomiska resultat för året är ett överskott med 4,3 mnkr, detta motsvarar 0,4 % av nettobudgeten.

Pandemin

År 2020 blev ett år som vi kommer att minnas på många sätt både i socialförvaltningen och i samhället i stort utifrån att vi hanterat pandemin med allt vad det inneburit för vår förvaltnings olika delar. Vi har organiserat arbetet och våra rutiner utifrån de övergripande restriktioner, rekommendationer och övergripande riktlinjer som kommit från andra myndigheter och huvudmän. Utifrån detta har vi skapat lokala rutiner och anpassningar, vilka hela tiden setts över och reviderats efter behov.

I mars månad gick vi upp i så kallat stabsläge och byggde upp en struktur inom förvaltningen genom dagliga till veckovisa stabsmöten i förvaltningsledningen inklusive MAS, veckovisa gemensamma möten mellan verksamhetschefer, MAS och enhetschefer samt dagliga till veckovisa samverkansmöten med regionen i vårdssamverkan såväl regionalt som delregionalt. Denna struktur har hjälpt oss att hålla samman förvaltningen under året samt också möjliggjort informationsspridning mellan enheterna och förvaltningsledningen. Ett nära samarbete med samtliga förvaltningar inom kommunen har också skett.

Vi arbetade under tidig vår fram en omfallsplanering för att klara verksamheten och denna har reviderats under året utefter hur utvecklingen har sett ut. Vi har fått pausa insatser och verksamheter, pausa pågående processer, ställa om verksamhet till att utföras på annat sätt samt hantera ett stort personalbortfall som, framförallt under mars, april och maj månad, drabbade verksamheten.

Vi har under året granskats av tillsynsmyndigheter och kommer ta emot deras bedömningar, bemöta dessa och också skapa aktiviteter utifrån de förbättringsbehov som kommer fram. Vi har också under året genomfört egen uppföljning gällande basala hygienrutiner och skyddsutrustning samt genomfört personalenkät där temafrågorna för i år var kopplade till Corona.

Vi har som förvaltning en högre sjukfrånvaro jämfört med förra året, vilket bedöms härledas till Corona/Covid-19. Mycket arbete har lagts ner inom förvaltningen avseende att säkra arbetsmiljön, säkra verksamheten med skyddsutrustning där det ska finnas, säkra materialtillgång inom andra delar, anpassa verksamheten med digitala lösningar där det har gått att arbeta på distans samt arbeta aktivt med risk- och konsekvensbeskrivningar på olika nivåer. Vi har också inom samtliga verksamhetsinriktningar arbetat hanterat känslor av oro och rädsla kopplat till viruset. Vi har i detta arbete samarbetat nära de fackliga förbunden.

I maj månad startade egentestverksamhet upp där samtliga medarbetare med symptom erbjuds att ta ett egentest för att utröna om Covid-19 positiv eller inte. I detta har vi samarbetat nära samhällsbyggnadsförvaltningen och Kommunstyrelseförvaltningen. Medarbetare från vår förvaltning har bemannat testboden och medarbetare från samhällsbyggnadsförvaltningen har transporterat testerna till enskild och till vårdcentral.

Utifrån att vi som verksamhet under stora delar av 2020 varit i stabsläge utifrån pandemin och att mycket arbete gått åt till att hantera denna har vi varit tvungna att skjuta fram olika utvecklingsprocesser då de inte varit möjliga att genomföra under året, som exempelvis implementering av välfärdsmetoder, påbörjat utvecklingsarbete inom verksamheterna samt implementering av medarbetarprinciper och värdegrund utifrån gemensam föreläsning med Torkild Sköld. De processer vi kunnat genomföra har vi genomfört på antingen ett anpassat sätt eller så som det var tänkt.

Pandemin har påverkat förvaltningen som helhet och dess samtliga delar. Utifrån den är 2020 ett mycket annorlunda år att följa upp, men som helhet bedöms att förvaltningen har ett gott resultat för året sett ur många synvinklar och har tillsammans inom förvaltningen, men också tillsammans med övriga förvaltningar tagit sig igenom året på ett bra sätt.

Förvaltningen

Den samlade bedömningen för året är att socialförvaltningens totala målgrupp med rätt till insatser har fortsatt att ökat i antal i flera av våra verksamhetsinriktningar. Behoven är också hos flera fortsatt komplexa och mångfasetterade.

Inför 2020 arbetade verksamheten fram flertalet åtgärdsanpassningar utifrån anpassning till beslutad budgetram och dessa har verksamheterna arbetat aktivt med för att förverkliga. Förvaltningen har minskat sina kostnader totalt under 2020, vilket tillsammans med statliga bidrag lett till ett positivt ekonomiskt resultat. Flertalet av de processer och aktiviteter som arbetades fram inför och i början av 2020 har till del varit svåra att fullt ut genomföra utifrån den rådande pandemin, varför arbetet kommer återupptas under 2021.

Inom äldreomsorgens särskilda boenden råder balans mellan utbud och efterfrågan sett i jämförelse med riket. På helår har väntetiden från beslut till dess förvaltningen kan erbjuda en plats på särskilt boende varit 24 dagar för somatisk plats respektive 22 dagar för plats med inriktning demens. Rikssnittet 2020 var enligt Kolada 64 dagar. Den genomsnittliga åldern när man flyttade in i ett särskilt boende var strax över 86 år. Den genomsnittliga boendetiden är cirka 1,5 år.

Förskjutning i ansvar för omvårdnad och hälso- och sjukvårdsinsatser från regionsjukvården till kommunen har fortsatt påverka hemtjänst, hemsjukvård och särskilt boende då vi tillsammans med övriga vårdgivare arbetar för att möjliggöra en nära vård. Detta resulterar i att mer avancerad omsorg och hälso- och sjukvård ges i det egna hemmet och på våra särskilda boenden av förvaltningens vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster/fysioterapeuter. Förvaltningen utför också avancerad sjukhusanknuten "hemsjukvård". En rutin är under året framtagna i Fyrbodalen och då inom vårdsamverkan där flera av de delar som förvaltningen efterfrågat behöver vara med nu är med. Samtal gällande finansiering behöver fortsatt arbetas med på ett övergripande plan.

Under 2020 har 1 335 (1 145, 2019) beslut fattats om hemtjänst i ordinärt boende. Under året har även 346 hemgångsbeslut fattats gällande enskilda som går hem till ordinärt boende efter en sjukhusvistelse. 383 har beviljats trygghetslarm (440, 2019), 74 (69, 2019) personer har beviljats deltagande vid dagverksamhet, 331 (314, 2019) nya beslut har tagits gällande korttidsvård. 146 (125, 2019) personer har beviljats särskilt boende, vilket är en ökning med 21 beslut. Utredningstiden för särskilt boende inom äldreomsorgen har i snitt varit 2–3 dagar.

Utbudet av boende inom Vänersborgs kommun för personer som har svårt att konkurrera på bostadsmarknaden är fortsatt litet. Det kan handla om personer som lever i hemlöshet, som har missbruksproblematik, socialpsykiatrisk problematik, nyanlända samt till viss del barnfamiljer har mycket svårt att etablera sig på bostadsmarknaden. Arbetet med moduler för ensamhushåll har startats sedan flertalet år tillbaka, men på grund av svårigheter för samhällsbyggnadsförvaltningen att hitta tomter som fullt ut godkänns och är anpassade har det än inte gått att genomföra enligt plan.

Antalet anmälningar kring barn och ungdomar har ökat något jämfört med tidigare år. Totalt inkom 1 904 anmälningar och ansökningar, en ökning med 4,4 % jämfört med 2019. Under 2020 inleddes utredningar på 33 % av alla inkomna anmälningar och ansökningar. Totalt genomfördes 574 utredningar kring barn och ungdomar, av dessa 574 utredningar hade 212 orsakskod "våld". Den absolut vanligaste orsaken till anmälan var att barn bevittnat våld eller misstänks ha varit utsatta för misshandel. Anmälningar gällande ungdomar (13-18 år) avseende missbruk av alkohol/narkotika ligger i nivå med 2019 efter att ha ökat kraftigt under perioden 2018-2019. Under 2020 inkom 59 anmälningar, 2019 inkom 60 anmälningar och 2018 inkom det 36 anmälningar.

När det gäller efterfrågan på bostad med särskild service LSS ser vi att den är fortsatt stor. Vår största utmaning inom PSO är det fortsatta arbetet med att erbjuda alla Vänersborgare som har boendebeslut enligt LSS/SoL ett boende i Vänersborg. Verksamheten har lyckats i många fall under året men det har tillkommit andra personer under året där vi inte kunnat verkställa beslutet på hemmaplan. Så på helheten har vi ökat de externa placeringarna med några ytterligare under året. Målgruppen i sig är bred i sina behov men det mest framträdande under året är att det är unga vuxna med kognitiva funktionshinder med en samsjuklighetsproblematik som är i behov av en hållande lösning på hemmaplan.

En ny DUA-överenskommelse har tagits fram som inte bara innefattar Vänersborg och Arbetsförmedlingen, utan även kommunerna Trollhättan och Grästorp. Denna överenskommelse har ett tydligt fokus på de som uppbär försörjningsstöd och bidrar till att Arbetsförmedlingen i hög grad ställer sina resurser till förfogande. Överenskommelsen kommer utgöra "spelplanen" för den kommunala arbetsmarknadsverksamheten för lång tid framåt. Arbetet med att ta fram denna överenskommelse leddes av AME i Vänersborg.

Under 2019 förändrades förutsättningarna drastiskt inom det arbetsmarknadspolitiska området vilket påverkade arbetsmarknadsenhetens verksamhet. Arbetsförmedlingens uppdrag och organisation begränsades avsevärt. För att hantera det "tomrum" som Arbetsförmedlingen lämnade efter sig och med det stora behov som fanns hos målgruppen försörjningsstödstagare, så valde arbetsmarknadsenheten att "kliva fram" och i hög grad ta över ansvaret för individens planering och matchning mot insats. Detta arbete har fortsatt under 2020.

Under 2019 skedde en drastisk minskning av det kommunala flyktingmottagandet och denna har fortsatt under 2020. Verksamheten har framåt arbetsinsatser att göra för att stödja och rusta de personer som kommit tidigare med mindre ekonomiska resurser från den statliga schablonersättningen. Detta kommer påverka verksamheten ekonomiskt från 2021. Åtgärder och anpassningar har genomförts inom ASI under 2020 för att organisera sig utifrån budgetmedel samt också utifrån att stärka arbetet med att hjälpa personer vidare till egen försörjning. Den myndighetsutövning avseende ensamkommande barn och unga respektive försörjningsstöd som tidigare organiserats inom ASI har under hösten överförs till Individ- och familjeomsorgen.

Nedan följer socialförvaltningens övergripande verksamhetsberättelse för år 2020 med fokus på målavstämning, ekonomi, personal, verksamhet, hållbart arbetsliv, kvalitetsledning samt framtidsutsikter och avseende detta i en närmare beskrivning för varje verksamhetsinriktning.

Övergripande kvalitetsanalys

8

Nedan beskrivs en övergripande sammanställning av inkomna uppgifter under 2020 gällande kvalitet.

Avvikelser

	2017	2018	2019	2020	TREND
Fall	1224	1253	1238	931	
Läkemedel	786	818	1122	970	
Medicintekniska produkter	31	31	39	24	
Vårdkedjeproblematik	19	23	39	41	
Vårdtagare / brukarfrågor	479	406	427	509	
Smitta				5	
Summa	2539	2531	2865	2480	

Förvaltningen ser inga stora förändringar av totala antalet avvikelser från föregående år. Däremot har förändringar skett mellan de olika kategorierna. Vi kan se en minskning av fall på helheten. Här kommer en djupare analys att göras. I rutinen för avvikelshantering står det att fall hos personer som har en aktuell handlingsplan för fall inte ska registreras i avvikelssystemet. Handlingsplaner för fall ligger inom hemtjänsten och säbo i systemet senior alert. Detta system har inte alla professioner tillgång till och det finns inte ansvars fördelat i rutinen vem som ska kontrollera detta. Det är mycket troligt att fall som inte ska bli registrerade blir registrerade.

Läkemedelsavvikelsena har minskat men vid en närmare analys av kategorin vårdtagare- /brukarfrågor ligger det en stor andel avvikelser gällande det digitala signeringssystemet MCSS. Vanligaste avvikelserna inom kategorin läkemedelsavvikelser är utebliven dos, insats ej utförd och övrigt. En djupare analys behöver göras för att svara på hur vi kan minska denna typ av avvikelse och om det nya signeringssystemet MCSS kan hjälpa till som verktyg i detta arbete.

Synpunkter och Klagomål

Totalt har det under året inkommit 120 Synpunkter och klagomål till förvaltningen. 2019 inkom 133 st. Inom kategorin beröm är det framförallt bemötande och yrkeskunnande man berömmar och gällande missnöje är det yrkeskunnande, bemötande och kategorin övrigt som dominerar.

Socialförvaltningen		Tillgänglighet	Yrkeskunnande	Bemötande	Information	Politiskt ärende	Övrigt	Färdtjänst	Summa	Andel	Antal personer	Synpunkter Avvikelse-systemet
	Beröm	5	7	13	1	1	6	1	34	20%		
	Förslag	1	1	1	0	0	6	0	9	5%		
	Missnöje	8	38	32	0	5	41	4	128	75%		
	Summa	14	46	46	1	6	53	5	171	100%	120	8
	Andel	8%	27%	27%	1%	4%	31%	3%	100%			

Lex Sarah

Inkomna lex Sarah 2020 var 44 st. varav 2 har bedömts vara allvarligt missförhållande och skickats till IVO. Det är en minskning av antalet lex Sarah med 15 st. från föregående år.

Fördelning av Lex Sarah/verksamhet

	VoO	PSO	VSU	ASI	IFO	Adm
2019	37	6		1	15	
2020	2HT 17 Säbo	12			7	8

Fysiskt/sexuellt övergrepp (mellan brukare)	11%
Brister i rättssäkerhet	43%
Brister i bemötande	14%
Brister i utförande av insats	30%
Brister i fysisk miljö	2%
Ekonomiskt övergrepp	11%
Fysiskt övergrepp (personal brukare)	2%
Övrigt	7%

Lex Sarah inom VoO särskilt boende har minskat med ca 40%, PSO har fördubblat sina och IFO halverat. Inom PSO kan man se att flera inkomna rapporter vid analys av utredare inte bedömts som Lex Sarah. Här finns ett behov av kompetensutveckling inom området.

Att antalet lex Sarah minskat är positivt, dock behöver verksamheten vara uppmärksam på att några av avvikelserna skulle kunna vara en lex Sarah.

Brukarundersökningar

Brukarundersökningar har presenterats inom respektive verksamhetsområde. Det man övergripande kan lyfta fram är att vi har en generell nöjdhet med insatser och bemötande inom verksamheterna säbo och hemtjänst. Inom områdena daglig verksamhet, ASI, och inom PSO är män mer nöjda än kvinnor med det stöd vi ger. Detta behöver analyseras och utvärderas.

Inom IFO ser vi i år en hög svarsfrekvens i jämförelse med övriga kommuner. Det har också varit färre kommuner som deltagit i årets brukarundersökning, 121 kommuner i jämförelse med 2019 då 132 kommuner deltog. En orsak till lägre deltagande i år kan vara den pågående Coronapandemin. Totalt inom IFO svarade 88 % att de var nöjda med det stöd de fått från socialtjänsten.

Kvalitetsregister

Utifrån 2019 resultat i våra kvalitetsregister senior alert och palliativregistret finns flera indikationer inom olika områden på att vi har en negativ trend gentemot målvärdet. 2020 års resultat behöver tas fram och därefter en djupare analys av kompetensbehov. Områdena är framförallt fallprevention, nutrition och trycksår.

Egenkontroller

Vi ser att en övergripande analys är svår att göra då vi än inte har ett gemensamt dokumentationsverktyg. Egenkontroller av samma kategori utförs inte alltid på samma sätt inom förvaltningen, vilket försvårar sammanställning och analys. Under 2021 kommer Stratsys införas som kvalitetsledningssystem för uppföljning och dokumentation av egenkontroller vilket kommer att kvalitetssäkra både egenkontrollerna och analyserna framåt.

Kvalitetsvinster utifrån arbetet med uppbyggnaden av ledningssystemet i förvaltningen

Under året har förvaltningen fortsatt det övergripande arbetet med processkartläggning avseende vårt systematiska kvalitetsarbete, enligt SOSFS 2011:9. I detta system samlas förvaltningens processer och rutiner vilket kommer leda till att det blir enklare och tydliga för chefer att följa upp och analysera verksamheten i dessa delar.

Av verksamhetens 40 identifierade huvudprocesser har 33 kartlagts under 2020. Verksamhetens stödprocesser kommer att kartläggas under 2021. Under arbetet med kvalitetsledningssystemet har verksamheten upptäckt kvalitetsvinster som inte var det primära syftet med arbetet.

Vi har upptäckt att det i kartläggningsgrupperna och deras respektive verksamheter har blivit ett ökat fokus på kvalitetsfrågor på alla nivåer. Detta genom att vi tydliggjort verksamhetens process och på så sätt fått fatt i gamla mönster. Under processkartläggningarna har man ibland ifrågasatt sina arbetssätt, varför vissa arbetsmoment utförs och om dessa ska fortsätta att utföras. På så vis har processkartlägg-

ningarna också resulterat i verksamhetsutveckling på olika plan.

10

Vi ser också en vilja till större samsyn och fördelar med kvalitetssäkring genom att likställa vissa processer. Detta ger i sin tur en större förståelse för varandras verksamheter och ökad samverkan. I vissa verksamheter kan det också, genom processkartläggningen, bli enklare för chefer att skapa förståelse för processerna som ett ledningssystem där det lättare kan tydliggöras hur riskbedömningar kan göras samt hur och varför vissa egenkontroller behöver utföras.

Inom verksamhetsområdena kan vi också se ett ökat arbete kring uppföljning och systematiskt förbättringsarbete startat.

Målavstämning

Kommungemensamma mål och resultat

De kommundemensamma inriktningsmålen gällande områdena invånare, samhällsutveckling, ekonomi, verksamhetsutveckling samt medarbetare lyftes in i socialnämndens resurs och aktivitetsplan (RA-plan) för 2020. Beslutade inriktningsmål och förväntade resultat har implementerats inom de delar av verksamheten där de är aktuella. Genom detta har socialnämnden bidragit till förverkligandet av kommunens vision och målsättningar. Nedan följer en övergripande redovisning över måluppfyllelse 2020.

Socialnämndens mål och resultat

Följande redovisas socialnämndens förväntade resultat, där ovanstående kommundemensamma inriktningsmål ingår. Varje område är specificerat i ett antal inriktningsmål och förväntade resultat där fokus i förvaltningens verksamhetsberättelse är på de förväntade resultat som socialnämnden gett förvaltningen.

1. Område invånare

Inriktningsmål:

- *Fler invånare upplever livskvalitet, välbefinnande och trygghet*
- *Fler invånare ska bli delaktiga i utbudet av kultur, idrott, rekreation och föreningsliv*
- *Fler invånare ska vara nöjda med kommunens service och hur behov och förväntningar tillgodoses*
- *Fler invånare anser att kommunen har en öppen dialog med invånare, företag och föreningar*

Förväntade resultat:

- *Kvalitén på nämndens verksamhet ska vara minst rikssnitt i nationella jämförelser*
- *Den procentuella andelen hushåll som uppbär försörjningsstöd hos IFO minskar*

Resultatavstämning

Nedan redovisas nämndens förväntade resultat som ska bidra till att fullmäktiges inriktningsmål uppnås.

Invånare

Kvalitén på nämndens verksamhet ska vara minst rikssnitt i nationella jämförelser



Uppnås

Kontinuerligt arbete pågår inom förvaltningen för att säkerställa kvalitén gällande rättssäkerhet, utförande av insatser, dokumentation, samverkan och metodutveckling. Intern- som egenkontroller avseende myndighetsutövning och utförande i verkställighet genomförs med regelbundenhet för att få fram analysmaterial att arbeta vidare från. Lex Sarah- och lex Maria-utredningar genomförs då misstanke om missförhållanden eller vårdskada har uppmärksamats. Synpunkts- och klagomålsrutinen efterlevs inom förvaltningen. Förvaltningen har således följt upp verksamheten genom dels egna undersökningar och genom medverkan i nationella undersökningar och register.

Förvaltningen får goda resultat i övergripande brukarundersökningar som genomförts och ligger i det övergripande mätningarna på rikssnitt alternativt över rikssnitt. I de underliggande delarna i undersökningarna där verksamheten inte når rikssnitt finns framtagna handlingsplaner fram för att genom aktiviteter nå ett förbättrat resultat. Förvaltningsledningen har lämnat ett uppdrag till medarbetare att se över

hur förvaltningen hanterar all statistikredovisning då det uppmärksammas vissa svårigheter med nuvarande statistik för att göra fullt ut korrekta jämförelser. Det pågår också ett arbete på uppdrag av förvaltningsledningen gällande verksamhetsstöd i det systematiska kvalitetsarbetet och i det uppbyggnad av ett ledningssystem. Rutin för det systematiska kvalitetsarbetet är framtagna sedan tidigare.

Pandemin har tagit mycket kraft från verksamhetens utvecklingsarbete, vilket kan komma att påverka kommande kvalitetsresultat men verksamheten har en plan för åtgärder framåt.

Den procentuella andelen hushåll som uppbär försörjningsstöd hos IFO minskar

■ Uppnås inte

Försörjningsstödet har fortsatt öka under 2020 både vad gäller kostnader och antal hushåll. Positivt är dock att vi från oktober månad ser att ökningen minskat och tycks ha stabiliserat sig något. Prognoser inom detta område är vanligtvis mycket svåra att genomföra, det som ytterligare försvårar i nuläget är den fortsatta pågående pandemin. Utvecklingsarbete sker kontinuerligt i de två huvudspåren, självförsörjning via arbete och självförsörjning via socialförsäkringssystemet.

Försörjningsstöd identifierar brukare som ev. skulle kunna ha rätt till andra ersättningar. T.ex. vid hög ohälsa utreds alltid om de kan ha möjlighet till ersättning från Fk. Ofta är orsaken till avslag att arbetsförmågan ej är tillräckligt prövad och då har vi behov av prövning via AME i detta syfte, vilket vi under året haft låg tillgång till.

Under året har det påbörjats ett intensifierat arbete med unga upp till 29 år som skulle kunna ha rätt till aktivitetsersättning på grund av funktionsnedsättning. Detta var en målgrupp som ökade på grund av Fk's hårdare tillämpning av regelverket. Detta intensifierade arbete resulterade i att flera unga fick aktivitetsersättningar via Fk som ledde till självförsörjning.

Innan pandemiutbrottet intensifierades också arbetet med att möta brukare ännu oftare i syfte att stödja och motivera, men efter vårens pandemiutbrott begränsades möjligheterna till detta.

I september 2020 startades en ny insats i samverkan upp via samordningsförbundet; "ÅKA-modellen" där försörjningsstöd har utlånad personal. AME är projektägare. Ett arbetsrehabteam har tillsatts och den 1/9 påbörjade de arbetet med att skapa struktur och rutiner för verksamheten. Dit remitteras brukare som har behov av återhämtning, stöd och insatser i sin arbetslivsinriktade rehabilitering.

Utifrån 2019 års resultat i Kolada hade AME målsättningen för år 2020 att andelen som efter avslut i AME som går ut i arbete ska öka till 30 % och andelen som går vidare till studier ska öka till 15 %. Omvandlat till personer var målet att 100 personer skulle gå ut i arbete under 2020. Vid årsskiftet beräknas 94 personer fått arbete och därmed brutit sitt beroende av försörjningsstöd. Detta får ses som ett gott resultat under pandemin. Nedgång i konjunkturen, stigande arbetslöshet och minskad lokal närvaro från AF gör att det finns behov av massiva arbetsmarknadsinsatser. Ett led i detta är tecknandet av en ny DUA-överenskommelse i samarbete med Trollhättan och Grästorps kommuner. Målgruppen är personer som uppbär försörjningsstöd och som är inskrivna på AF. Målsättningen var att sex "jobbspår" skulle ha startat eller vara under förberedelse under 2020. I dagsläget finns det fem "jobbspår".

Den analys IFO och ASI gör efter året avseende orsak till det ökade antalet hushåll och därpå följande kostnad är ökat antal utrikesfödda hushåll i behov av och med rätt till försörjningsstöd. De utrikesfödda har ökat i större omfattning än de inrikesfödda. Utifrån det tvingas kommunen att hitta strategier för att möta det behov av etableringsinsatser hos målgruppen som AF inte tillgodosett under de första två åren. En sådan strategi/åtgärd är att bilda en särskild etableringsenhet inom AME med stöd av den rådgivning nämnden tillgodosågs inför 2021. IFO och ASI samarbetar nära utifrån myndighetsutövning och utförande av insatser.

2. Område Samhällsutveckling

Inriktningsmål:

- *Kommunens attraktionskraft ska öka inom näringsliv, regional- och statlig förvaltning, utbildning, kultur och turism*
- *Fler attraktiva och energieffektiva boenden i hela kommunen*
- *Fler mötesplatser som är till för alla i hela kommunen*
- *Det ska vara enklare för företag att etablera sig och verka i kommunen*

Förväntade resultat:

- Boendebehov för särskilt boende ska tillgodoses inom skälig tid, 30 dagar för äldreboende och 180 dagar inom omsorgen för LSS-boende

12

Resultatavstämning

Boendebehov för särskilt boende ska tillgodoses inom skälig tid, 30 dagar för äldreboende och 180 dagar inom omsorgen för LSS-boende

● Uppnås

Snittet för väntetid gällande boendeplatser för äldre med somatisk inriktning var 24 dagar och väntetiden för boendeplatser med demensinriktning var 22 dagar inom förvaltningen enligt nyckeltalsstatistik på helår. Enligt Koladas mätning första halvåret 2020 hade vi ett snitt på 34 dagar och rikssnittet var 64 dagar. Inom LSS har vi enligt Kolada en väntetid på 82 dagar i snitt jmf med rikssnitt som är 163 dagar. Analysen som görs utifrån det är att Vänersborg väl klarar målet relaterat till det förväntade resultatet som jämfört i riket.

Som ett led i att stärka ett förebyggande och rehabiliterande förhållningssätt för att senarelägga mer omfattande insatser inom vård och omsorg samarbetar hemtjänsten nära Kommunrehab i utbildningsinsatser för undersköterskorna. Det rehabiliterande förhållningssättet ska genomsyra hur insatserna ska genomföras. Samordningsteamet är en central och viktig förutsättning för att verksamheten ska klara komplexa vårdssituationer och demensutbildningar har genomförts i hemtjänsten för att öka möjligheten att personer med kognitiv svikt ska kunna vara trygga och bo kvar i sitt egna boende.

3. Område ekonomi

Inriktningsmål

- *Nämnderna ska hantera beslutade budgetmedel rationellt och effektivt, så att de gör mesta möjliga nytta för kommuninvånarna utifrån de uppgifter som kommunfullmäktige delegerat till dem*
- *Kommunens tillgångar och skulder ska förvaltas på ett betryggande och effektivt sätt*
- *Vänersborgs kommun ska i alla sammanhang ha en välskött ekonomi. All verksamhet ska bedrivas i en anda av god ekonomisk hushållning och i enlighet med kommunfullmäktiges beslut om finansiella mål och ramar*

Förväntade resultat:

- *God ekonomisk hushållning inom givna resurser genom effektivare och tätare uppföljningar av verksamhet, budget och personal*
- *Ökat fokus gällande analys av våra verksamheters resultat i relation till andra kommuner*
- *Förvaltningen ska utforma smarta och effektiva samarbetsformer med övriga förvaltningar i kommunen*

Resultatavstämning

God ekonomisk hushållning inom givna resurser genom effektivare och tätare uppföljningar av verksamhet, budget och personal

● Uppnås

Samtliga chefer inom förvaltningen har ett tätt samarbete med ekonom gällande uppföljning, prognos och analys av sin verksamhets resultat. Det förväntade resultatet bedöms som uppfyllt då förvaltningen som helhet redovisar ett överskott. God kontroll och ekonomisk hushållning genomsyrar allt arbete och förvaltningen har under 2020 fortsatt arbeta inom alla led med att genomföra budgetanpassande åtgärder. Dessa processer har dock försvärats utifrån pandemin så processerna behöver fortgå under 2021. Förvaltningen har genomfört olika genomlysningar och översyner av verksamhet och utifrån analyser av det skapat handlingsplaner för vidare arbete. Det ekonomiska resultatet bedöms vara en kombination av att vi ser resultat av åtgärdsanpassningar, att vi erhållit statsbidrag avseende sjuklön som till del är högre än de kostnader vi haft samt att vi utifrån redovisningsregler resultatfört flyktingschablon utöver faktiska kostnader.

 Uppnås

Dialog, analyser och uppföljningar av våra olika verksamheter sker kontinuerligt med andra kommuner via bl.a. FoU Fyrbodalen, i de nätverksträffar som verksamhetschefer och förvaltningschef deltar i, via Kkik, Kolada, öppna jämförelser och brukarundersökningar. Förvaltningen har under året stärkt sin omvärldsbevakning i flertalet frågor. Studiebesök har genomförts i andra kommuner i syfte att få inspiration och också möjlighet till närmare jämförelse kring metodarbete. ASI kommer under 2021 arbeta med att få systematik i uppföljningen av de olika verksamhetsinriktningarna och sätta detta i relation till jämförbara kommuner. Extern genomlysning av myndighetsutövning och hemtjänst inom äldreomsorg har genomförts och utifrån analyserna i den har handlingsplaner upprättats. Förvaltningens stödroller inom administrativa avdelningen har än mer utvecklat sitt arbete gällande analys i samarbete med verksamheterna och ska genom det stödja cheferna än mer i det strategiska planerings- och utvecklingsarbetet. Processkartläggning sker inom verksamhetsinriktningarna och förvaltningsledningen har beslutat om gemensamt verksamhetssystem för uppföljning av det systematiska kvalitetsarbetet. Detta kommer implementeras under 2021.

Förvaltningen ska utforma smarta och effektiva samarbetsformer med övriga förvaltningar i kommunen

 Uppnås delvis

Socialförvaltningen har ett nära samarbete med andra förvaltningar i kommunen. Samverkan finns med KS-förvaltning inom flera områden och detta samarbete har utökats under året kring gemensamma områden, vilket bedöms som positivt för helheten. Samarbetet har fortsatt utvecklats under året med samhällsbyggnadsförvaltningen då serviceenheten utifrån upparbetat avtal sedan i maj utför beviljad insats städ i hemtjänsten. Förvaltningen har också utvecklat samarbetet med samhällsbyggnadsförvaltningen gällande deras handläggning av bostadsanpassning vilket vid analyser ha gett gott resultat. Behov av fortsatt nära samarbete med KS och övriga förvaltningar bedöms finnas inom områdena integration, arbetsmarknad, IT-säkerhet och utveckling av digitaliseringsfrågor.

AME har under året startat upp "Remöblera". En verksamhet som syftar till att arbeta med återvinning av kommunens möbler, där man har arbetat fram en process för att erbjuda kommunen ett omhändertagande av kvalitetsmöbler. Verksamheten är eftertraktad och har under året blivit påverkad av Covid-19 så tillvida att verksamheten under en period fick ställa om för att tillverka skyddsutrustning.

Det finns ett väl utvecklat samarbete mellan förvaltningarna i flera frågor och under pandemin har samarbetat stärkts än mer varför bedömning görs att målet nås.

4. Område Verksamhetsutveckling

Inriktningsmål:

- *Medarbetarnas delaktighet, innovationskraft och kompetens ska stödjas och utvecklas*
- *Verksamheten ska i ökad grad utformas så att den inkluderar alla*

Förväntat resultat:

- *Stärka metodutveckling gällande digitalisering och välfärdsteknik under mandatperioden, i syfte att tekniken kompletterar medarbetarnas insatser*

Resultatavstämning

Förvaltningen ska utforma smarta och effektiva samarbetsformer med övriga förvaltningar i kommunen

 Uppnås delvis

Inom förvaltningen har ett aktivt arbete skett gällande denna metodutveckling. Den av förvaltningsledningen tillsatta arbetsgruppen har arbetat fram strategi och handlingsplan avseende digitalisering och välfärdsteknik vilken har antagits av ledningen. Till detta har en implementeringsplan arbetats fram. Flertalet verksamhetsinriktningar har skapat sina handlingsplaner. Arbetet med implementering av alla de verktyg som låg i plan att införa under 2020 har försvårats utifrån pandemin, men vi har trots detta arbetat in flertalet metoder i verksamheten såsom digitala signeringslistor, implementering av nytt digitalt planeringssystem och byte till nya digitala lås inom hemtjänsten. Det modernare verktyget möjliggör dokumentation i mobilen samt att medarbetarna även kan se genomförandeplanen i mobilen vilket underlättar i arbetet. Under året har möjligheten att söka försörjningsstöd via e-tjänst startats upp och målet för 2020 var att 50 % av ansökningarna skulle ske digitalt vilket vi nått då digitala ansökningar ligger

stabil på 60 %. Processkartläggning pågår inom samtliga verksamhetsinriktningar kopplat till införandet av ett gemensamt ledningssystem för uppföljning av kvalitet.

14

5. Område Medarbetare

Inriktningsmål:

- Vänersborgs kommun upplevs i högre grad som en attraktiv arbetsgivare

Förväntat resultat:

- Totala sjukfrånvaron ska uppgå till max 8,0 procent
- Korttidsfrånvaron ska minska med 30 procent i alla verksamhetsinriktningar
- Fler medarbetare upplever ett hållbart arbetsliv

Resultatavstämning

Totala sjukfrånvaron ska uppgå till max 8,0 procent



Uppnås inte

Sjukskrivningarna för perioden januari - november ligger för förvaltningen exkl. bemanningen totalt på 12,84 % jmf 2019 var den totala sjukfrånvaron 10,04 %. Av förvaltningens sju verksamhetsinriktningar har en inriktning en sjukfrånvaro understigande 8,0 %, övriga har högre vilket med stor sannolikhet bedöms härledas till pandemin. Inom samtliga verksamhetsinriktningar har man under året arbetat med fysiska arbetsmiljöfrågor, psykosocial arbetsmiljö, dialog kring hälsa och riskfaktorer samt med sjuk- och rehabprocess i samarbete med personalspecialister. Stort fokus har under året handlat om frågor kopplade till pandemin och verksamheten har aktivt arbetat för att möta och tillgodose behoven. Arbetet med att sänka sjukfrånvaron bedöms starkt försvårats av pandemin

Korttidsfrånvaron ska minska med 30 procent i alla verksamhetsinriktningar



Uppnås inte

Korttidsfrånvaron för perioden januari - november ligger för förvaltningen på 4.52 % jmf med 3,0 % samma period förra året, vilket till mycket stor del är orsakad av pandemin. Förvaltningen hade en mycket hög korttidsfrånvaro under våren med en nedgång under sommaren, men som tog fart under hösten igen. Förvaltningen har trots detta löst uppdraget på ett bra sätt och har kunnat upprätthålla en god verksamhet för våra brukare. Några enheter inom förvaltningen har en låg korttidsfrånvaro oaktat pandemin men förvaltningen som helhet når inte målet.

Fler medarbetare upplever ett hållbart arbetsliv



Uppnås

I november genomfördes personalenkät inom kommunen och utifrån det övergripande resultatet för förvaltningen ses höga siffror gällande frågorna avseende hållbart medarbetarindex. Detta bedöms visa att medarbetare inom förvaltningen i stor utsträckning upplever ett hållbart arbetsliv och då mellan cirka 70-80%. På frågan om man kan rekommendera sin arbetsplats till andra har resultatet ökat jmf med föregående mätning, vilket ses som positivt. Enskilda mätningar som genomförts inom verksamhetsinriktningar visar också positiva resultat. Året har särskilt utmanat oss utifrån pandemin och vår sjukfrånvaro är högre jmf med tidigare år och den analys förvaltningen gör är att det är relaterat till pandemin. Flertalet processer för att arbeta med att sänka sjukfrånvaron har varit svårare att genomföra under året men verksamheterna har ändå arbetat aktivt med organisatorisk och social arbetsmiljö, att lägga till rätta basala hygienrutiner, tillse skyddsutrustning där det ska användas, arbeta för att minska oro och stress kopplat till pandemin samt följt de ordinarie rutinerna gällande systematiskt arbetsmiljöarbete. Hållbara scheman har varit svårare att genomföra under året men vi har genomfört projekt gällande införande avseende 11 timmars vila inom några enheter och medarbetare påtalar att de ser en positiv effekt. Detta tas nu vidare för genomförande inom fler enheter. Fyra av sju verksamhetsinriktningar bedömer måluppfyllelse och tre bedömer att målet nås delvis. Utifrån det och de resultat som visas i den övergripande personalenkäten bedöms målet nås för året.

Ekonomi

Analys av årets ekonomiska resultat, förvaltningsövergripande

15

Resultaträkning, mnkr	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Budgetdiff. 2020
Statsbidrag	140,2	110,6	125,8	41,3
Övriga intäkter	262,4	224,9	203,2	-16,2
Summa intäkter	402,6	335,5	329,0	25,1
Personalkostnader	910,7	865,0	847,1	5,2
Omkostnader	502,5	496,1	485,4	-25,5
Avskrivning/internränta	4,9	5,0	5,4	-0,5
Summa kostnader	1 418,1	1 366,1	1 337,9	-20,8
Nettokostnader	1 015,5	1 030,6	1 008,9	4,3
Nettobudget	990,3	1 000,4	1 013,2	
Årets resultat	-25,2	-30,2	4,3	4,3

Årets resultat visade överskott med 4,3 mnkr, detta motsvarar 0,4 % av nettobudgeten. Intäkterna minskade med 1,9 %. Statsbidragen ökade med 15,2 mnkr främst beroende på statsbidrag kopplat till Covid-19 såsom ersättning för sjuklönekostnader samt ersättning för merkostnader inom hälso- och sjukvårdsområdet. Övriga intäkter minskade 21,7 mnkr och beror till största del på minskad produktionersättning inom hemtjänsten där motsvarande minskning av omkostnaderna också skett. Minskningen i sig beror på färre vårdtagare och utförda vårdtagartimmar än föregående år. Personalkostnaderna minskade med 2,1 %, personalkostnaderna är lägre främst inom hemtjänst och särskilda boenden men även inom ASI. Omkostnaderna minskade med 2,1 %, kostnaderna ökade för hyror (framtida ombyggnation av Lunddala), försörjningsstöd samt skyddsmaterial och andra inköp kopplade till Covid-19. Kostnaderna minskade främst för placeringar inom IFO. Nettokostnadsminskningen var 2,1 %.

Resultat per Anslagsbindningsnivå, mnkr	2018	2019	2020
Nämnd och administration	2,2	0,1	25,2
Äldreomsorg	-13,7	-9,5	-3,5
Individ och familjeomsorg	-2,1	-13,4	-29,1
Omsorg om funktionshindrade	-12,5	-7,9	-1,5
Arbete, sysselsättning och integra-	0,9	0,5	13,2
Årets resultat	-25,2	-30,2	4,3

Årets resultat och kommentarer per anslagsbindningsnivå kommer nedan under de olika verksamhetsområdena.

Investeringar inom förvaltningen

2020, tkr	Budget	Årets resultat	Budget- Differens
Nämnd och administration	3 500	56	3 444
Äldreomsorg	4 500	1 983	2 517
Individ- och familjeomsorg	500	121	379
Omsorg om funktionshindrade	500	872	-372
Arbete sysselsättning och integration	300	234	66
Summa	9 300	3 266	6 034

Total investeringsbudget för 2020 var 9 300 tkr. Äldreomsorgen har investerat i hjälpmedel, kontorsmöbler, cyklar mm. För övriga avdelningar avser investeringarna ny- och återinvesteringar i främst kontorsmöbler och andra inventarier samt kostnader för öppnandet av korttids Lindbacken inom Personligt stöd och omsorg.

Nettokostnad, tkr	2018	2019	2020	Budgetdiff. 2020
Socialnämnd	1 497	1 452	1 206	421
Gemensam administration	24 543	27 702	36 601	21 835
Färdtjänst	7 514	7 475	4 267	2 873
Sysselsättningsåtgärder	362	630	441	59
Försörjningsstöd (VSU 2020)	79	91	-	-
Netto	33 995	37 350	42 515	25 188

Verksamheten redovisade överskott på 25 188 tkr (+77 tkr 2019), resultatförbättringen beror främst på budget för placeringar inom IFO som under 2020 budgeterades under nämnd och administration.

Socialnämnden redovisade överskott på 421 tkr (+175 tkr 2019), överskottet beror dels på ändrade regler kring arvoden inför 2019 samt att inga ersättare deltagit i möten under pandemin.

Gemensam administration redovisade överskott på 21 835 tkr (+681 tkr 2019). Överskott redovisas för placeringar inom IFO 26 200 tkr (budgeterades här under 2020), föfogandemedel 1 000 tkr, blockhyror 2 200 tkr, vakanser m.m. inom administrationen 1 800 tkr. IT redovisade underskott på 7 500 tkr främst p.g.a. ökade licenskostnader, engångskostnader samt leasing. Merkostnader kopplade till Covid-19 visade underskott på 1 600 tkr.

Färdtjänst redovisade överskott på 2 873 tkr (-334 tkr 2019). Överskottet förklaras av ett minskat resande beroende på pandemin. Antalet resor minskade med ca 50 %.

Sysselsättningsåtgärder redovisade överskott på 59 tkr (+824 tkr 2019) kopplat till lägre kostnader för Rehab.

Äldreomsorg

Nettokostnad, tkr	2018	2019	2020	Budgetdiff. 2020
Gemensam äldreomsorg	26 758	22 037	23 560	90
Särskilt boende	247 616	238 219	235 714	-16 681
Stöd i boendet	237 649	252 409	237 905	12 682
Utskrivningsklara	2 632	854	55	-55
Förebyggande verksamhet	3 669	3 791	3 601	436
Netto	518 324	517 310	500 835	-3 528

Verksamheten redovisade underskott på 3 528 tkr (-9 539 tkr 2019). Det förbättrade resultatet är till största del en följd av minskade kostnader inom hemtjänst och hemsjukvård samt statliga ersättningar för sjuklöner på grund av Covid-19. Överskottet reducerades av kostnader kopplade till kommande ombyggnation av särskilda boendet Lunddala.

Särskilt boende visade underskott på 16 681 tkr (-208 tkr 2019). Underskottet är till största del kopplat till kostnader för kommande ombyggnation av Lunddala, 20 036 tkr. Övriga underskott inom verksamheter är resultat av två ofinansierade specialärenden, merkostnad för parboende samt ökning av semesterlöneskuld. Del av underskottet har vägts upp av statliga ersättningar för sjuklöner samt minskade hyreskostnader till ABVB för uteblivet underhåll, båda som en följd av Covid-19.

Stöd i boendet redovisade ett överskott på 12 682 tkr (-9 724 tkr 2019). Cirka hälften av överskottet går att hänföra till hemtjänst där man under året har minskade kostnaderna för personal. Orsaken till detta är att både antalet vårdtagare och vårdtagartimmar under året har minskat som en effekt av Covid-19 där fyra insatstyper varit pausade samt att vårdtagare avsagt sig sina insatser.

Hemsjukvården inklusive nattpatrull redovisade ett överskott på 3 355 tkr (-2 730 tkr 2019). Resultat är bl.a. en följd av färre antal tunga vårdärenden, lägre personalkostnader, samt statliga ersättningar för sjuklöner kopplat till Covid-19. Hemtjänst natt- och larm redovisade ett överskott på 489 tkr (-570 tkr 2019) som en följd av ökade intäkter för larmtjänster, samt statliga bidrag för sjuklöner. Biståndsbedömd dagverksamhet redovisade överskott med 1 702 tkr (-231 tkr 2019)

där överskottet till stor del beror på möjligheten till utlåning av personal, då dagverksamheterna under perioder varit stängda pga. Covid-19. Kortidsverksamheten som innefattar korttidsboendet Nyhaga, samt växelvården visade överskott på 41 tkr. Växelvården har under sommaren varit stängd pga. Covid-19, vilket bidragit till minskade intäkter, men dessa har vägts upp av statliga ersättningar för sjuklöner kopplat till samma orsak.

Utskrivningsklara överskred budget med 54 tkr (-1 232 tkr 2018). Det kraftigt förbättrade resultatet är en följd av ett effektivt arbete inom de verksamheter som ansvarar för och organiserar hemtagningen av utskrivningsklara.

Förebyggande verksamhet, vilken utgörs av anhörigstöd och Torpa Träffpunkt, har lämnat ett överskott på 436 tkr (+141 tkr 2019). Överskottet är fördelat mellan personal- och materialkostnader.

Individ och familjeomsorg

Nettokostnad, tkr	2018	2019	2020	Budgetdiff. 2020
Gem individ och familjeomsorg	10 337	12 179	13 182	517
Barn och ungdomsvård	88 030	96 824	77 847	-18 600
Familjerätt	2 952	3 028	3 056	78
Vuxenvård	18 426	16 840	17 071	5 072
Ekonomiskt bistånd	43 343	44 754	61 483	-16 214
Övrig verksamhet	1 841	1 592	1 636	17
Flyktingmottagande	167	3	0	0
Netto	165 096	175 220	174 276	-29 129

Verksamheten visade underskott på 29 129 tkr (-13 437 tkr 2019). Differensen mellan 2019 och 2020 beror på att verksamheten fick ett tillfälligt budgettillskott på 20 000 tkr 2019, att balanserade medel från migrationsverket bokfördes för att täcka underskottet på försörjningsstöd samma år, ökning av utbetalt försörjningsstöd 2020 samt minskning av placeringskostnader för barn och unga i HVB samma år.

Gemensamt individ och familjeomsorg redovisade överskott på 517 tkr (+21 601 tkr 2019). Försämrade resultatet beror på att verksamheten fick ett tillfälligt budgettillskott på 20 000 tkr 2019 för att täcka kostnader för placering av barn och unga.

Barn och ungdomsvård överskred budget med 18 600 tkr (-39 907 tkr 2019). Orsaken till underskottet är placeringskostnader för barn och ungdomar i familjehem som för året visade underskott på 18 967 tkr (-20 707 tkr 2019) samt kostnader för särskilt förordnad vårdnadshavare med underskott på 3 376 tkr (-3 147 tkr 2019). Öppenvård för barn och ungdomar redovisade överskott på 2 249 tkr (1 129 tkr 2019) vilket är ett resultat av personalvakanser samt överskott på arvoden för kontaktpersoner och kontaktfamiljer.

Det minskade underskottet från föregående år är en effekt av minskade antal vård dygn för barn och unga i HVB som lett till lägre kostnader och ett överskott på 394 tkr (-15 174 tkr 2019). Antalet vård dygn för denna grupp har minskat med 3 492 dygn motsvarande procentuell minskning på 59%. För familjehem har antalet vård dygn minskat med 173 stycken vilket motsvarar en procentuell minskning med 1%.

Vuxenvården redovisar överskott för året på 5 072 tkr (4 645 tkr 2019) där större delen förklaras av vakanser på personalsidan samt överskott för externa placeringar.

Ekonomiska bistånd genererade underskott på 16 214 tkr (+118 tkr 2019). Orsaken till differensen från föregående år är att underskottet för utbetalt försörjningsstöd 2019 reglerades med tidigare års schablonersättning från Migrationsverket vilket inte har gjorts detta verksamhetsår. Utbetalt försörjningsstöd uppgick till 49 677 tkr netto (41 775 tkr netto 2019) vilket är en ökning med 19 % mellan 2019 och 2020. Orsaker till detta är dels att färre hushåll blir självförsörjande och lämnar försörjningsstöd samtidigt som nya hushåll tillkommer. Antalet hushåll som erhållit försörjningsstöd uppgår till 887 stycken (777 stycken 2019) vilket är en procentuell ökning med 14 %.

Nettokostnad, tkr	2018	2019	2020	Budgetdiff. 2020
Gem PSO	14 603	15 019	14 787	1 845
Insatser enligt LSS	163 755	167 861	169 667	-1 541
Socialpsykiatri (SoL)	39 315	38 358	42 033	-4 420
Personlig assistans SFB (FK)	20 172	22 070	19 331	2 649
Netto	237 845	243 308	245 818	-1 467

Verksamheten redovisade underskott på 1 467 tkr (-7 854 tkr 2019). Resultatförbättringen beror till viss del på sjuklöneersättning som uppgick 3 633 tkr samt en stor resultatförbättring inom personlig assistans beroende på färre antal beslut och ärenden.

Gemensam personligt stöd och omsorg redovisade överskott på 1 845 tkr (-412 tkr 2019). Överskottet förklaras av hyresbudget till förfogande, sjuklöneersättningar samt att utbildningar mm inte kunnat genomföras under pandemin.

Insatser enligt LSS redovisade underskott på 1 541 tkr (-6 132 tkr 2019). Underskott på 1 269 tkr (-7 768 tkr 2019) redovisas för köpta platser barn och unga, köp av plats för ungdomar är svårt att påverka då ungdomarna väljer att studera på annan ort och PSO bekostar stöd i boendet, vid årsskiftet studerade tio ungdomar på annan ort. Resultatförbättringen jämfört med 2019 beror på intern omföring av budget inför 2020.

Personlig assistans LSS redovisade överskott på 711 tkr (-479 tkr 2019). Överskottet och resultatförbättringen beror dels på ett budgeterat ärende som inte startade upp under 2020 samt att kostnaderna sjönk jämfört med 2019. För personlig assistans SFB (Försäkringskassan) beror förbättringen och överskottet främst på det minskande antalet beslut vilket innebär lägre kostnader till försäkringskassan, även sjuklöner till privata utförare redovisar ett större överskott beroende på att staten täckte dessa i sin helhet tom augusti och till viss del resten av året.

Ledsagning och kontaktpersoner LSS redovisade överskott på 1 275 tkr (-366 tkr 2019), överskottet och resultatförbättringen beror på budgettillskott inför 2020 men framförallt på lägre kostnader kopplade till ändrade riktlinjer.

Korttidsvistelse och korttidstillsyn för barn och ungdomar redovisade överskott på 550 tkr (+3 371 tkr 2019). Överskottet redovisas främst för korttidsvistelse på KfV där sex platser köpts under 2020 och budget finns för elva platser. Resultatförsämringen beror till lika delar på omföring av budget från korttidstillsyn till köpta platser barn och unga inför 2020 (korttidstillsyn Torpa avvecklades 2019) samt att kostnaderna för köpta platser ökade och att intäkterna för sålda platser minskade inom korttidsvistelse.

Boende LSS redovisade underskott på 2 809 tkr (-888 tkr 2019) Underskottet beror på köpta platser som uppgick till 3 746 tkr. Platsköp för vuxna beror på att lämpliga boendelösningar saknas i Vänersborg, förvaltningen arbetar kontinuerligt med att finna lämpliga boendeformer i Vänersborg och på så sätt sänka kostnaderna och även tillgodose närhetsprincipen. Boende LSS i egen regi redovisade överskott på 937 tkr (+2 629 tkr 2019). Överskottet förklaras av statsbidrag för sjuklönekostnader som uppgick till 2 392 tkr, utan detta bidrag hade verksamheten redovisat underskott. Samtidigt har kostnaderna varit högre under pandemin men hur stora merkostnaderna har varit är svårt att överblicka. Arbetet men hållbara scheman har under pandemin försvårats.

Socialpsykiatri (SoL) redovisade underskott på 4 420 tkr (-865 tkr 2019). Underskottet förklaras av köpta platser som överskrider budget med 4 922 tkr (-3 317 tkr 2019). Anledningen till platsköpen är att lämpliga boenden och boendeformer saknas i Vänersborg. Boende i egen regi redovisade överskott på 971 tkr (+2 441 tkr 2019) Boendestödet redovisade underskott på 259 tkr (+156 tkr 2019). Övriga verksamheter inom socialpsykiatri redovisade ett överskott på 214 tkr.

Personlig assistans SFB (FK) visade överskott på 2 649 tkr (-445 tkr 2019). Förbättringen och överskottet bero främst på det minskande antalet beslut vilket innebär lägre kostnader till försäkringskassan, även sjuklöner till privata utförare redovisar ett större överskott beroende på att staten täckte dessa i sin helhet tom augusti och till viss del resten av året. Även sjuklöneersättning bidrog till överskottet.

Nettokostnad, tkr	2018	2019	2020	Budgetdiff 2020
Gemensamt AME	9 471	11 993	10 758	1 934
Uppdrag AME	11 638	8 261	8 031	783
Daglig verksamhet LSS	37 582	36 490	36 901	69
Flykting	1 542	640	-10 218	10 410
Netto	60 233	57 384	45 472	13 196

Verksamheten redovisade ett överskott på 13 196 tkr (+550 tkr 2019).

Gemensamt AME redovisade ett överskott på 1 934 tkr (+145 tkr 2019). Överskottet beror i huvudsak på lägre personalkostnader, bland annat pga. sjukfrånvaro och att planerade rekryteringar fick vänta i avvaktan på beslut om AME skulle vara kvar år 2021.

Uppdrag AME visade ett överskott på 783 tkr. (+1 674 tkr 2019) Detta grundas i att budgeterade medel för anställningar inte nyttjades fullt ut. Detta beroende på att lönestöd som Extratjänster återintroducerades under året. Detta medförde lägre kostnader, trots att antalet personer till arbete ökade med 67 % i jämförelse med 2019. Möjligheten att erbjuda grundskoleelever feriearbeten begränsades pga. pandemin vilket också bidragit till överskottet.

Daglig verksamhet LSS redovisade ett överskott på 69 tkr (-1 146 tkr 2019). Resultatförbättringen beror på en ökad effektivitet och bättre nyttjande av resurserna samt bidrag för sjuklönekostnader.

Flyktingverksamheten redovisade ett överskott på 10 410 tkr (+124 tkr 2019) vilket är ett resultat av att kvarstående flyktingschablon från 2018 på 19 400 tkr bokfördes som intäkt under året. Exklusive schablonen från 2018 skulle Flyktingverksamheten redovisat ett underskott på 8 990 tkr. Detta pga. betydligt lägre schablonersättning än tidigare år.

Personal

Förvaltningens personal

Förvaltningen hade den 1 november 2020, 1 660 personer anställda (tillsvidareanställda och tidsanställda med månadslön), vilket är en minskning med 52 personer jämfört med 2019. Den största minskningen består av tillsvidareanställd personal. Under 2020 har neddragningar skett inom förvaltningen. Fyra personer sades upp p ga arbetsbrist i övrigt kunde övertaligheten hanteras inom förvaltningen eller genom särskild överenskommelse. Under 2020 arbetade de som går på timlön (inkl. BEA *bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser* och PAN *Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare*) 345 064 timmar (174 årsarbetare), vilket är en ökning jämfört mot föregående år. 46 % av timmarna som utgjort av timavlönade (exkl. BEA och PAN) utfördes under månaderna juni – augusti. Medellönen i förvaltningen var för tillsvidareanställda 29 389 kronor och kvinnornas medellön var 896 kr högre än männens.

Under 2020 konverterades 41 tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS), jämfört med 34 anställningar år 2019. 26 stycken har skett inom VoO, inom VSU konverterades fyra, en inom IFO och resterande inom PSO. Förvaltningen har utöver detta även personal anställda på andra avtal bl a BEA (bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser) och PAN (Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare) samt intermittert anställda.

Personalförsörjning

Samtliga verksamheter inom förvaltningen ser den framtida personalförsörjningen som en utmaning. Gällande trenden med konkurrensen om arbetskraft kan en minskning ses under 2020. Svårigheter finns vid rekrytering av personer med önskad utbildningsbakgrund till vissa yrkeskategorier, exempelvis undersköterskor och stödassistenter eller vid behov av körkort. Förvaltningen ser utmaningar framöver av att ungdomar med samsjuklighet ökar och kompetenshöjning behövs inom detta område.

VSU och VoO implementerade under 2018 arbetet med "smart bemanning" (numera hållbara scheman) och arbetet fortsatte under 2019 och 2020. Inom ramen för arbetet med hållbara scheman testade två verksamheter, en inom hemtjänst och en inom SÄBO ett projekt som innebär att medarbetare alltid har minst 11 timmars nattvila, vilket innebär att medarbetarna inte ska

arbete en kvällstur följt av en morgontur. Utvärdering gjordes under 2020 och visade på att medarbetare i högre grad än innan upplevde en högre grad av hållbarhet och en större återhämtning mellan arbetspassen. Detta var tydligast inom hemtjänsten. Berörd arbetsgrupp i hemtjänsten valde att fortsätta efter projektet att arbeta på detta sätt. Arbetet med hållbara scheman påbörjades inom PSO i samarbete med daglig verksamhet under hösten 2019 och fortsatte under 2020. Dock gjorde covid-19 att detta arbete hämmades då medarbetarna inte kunde röra sig mellan enheterna i samma utsträckning som var planerat.

De uppdragsutbildningar som påbörjats i samarbete med Kunskapsförbundet och Trollhättans Stad är en del i arbetet med personalförsörjningen med målet att få utbildade medarbetare till våra verksamheter. Under juni 2020 examinerades en grupp färdigutbildad omvårdnadspersonal.

För att behålla personal inom verksamheterna arbetar exempelvis IFO med "kropp och själ" där medarbetarna har möjlighet till återhämtning och reflektion en timma per vecka, genom bland annat promenader. En verksamhet inom IFO testar ett projekt med plustid gällande återhämtning och kompetensutveckling. Inom VSU har en verksamhet arbetstidsförkortning och en annan har förtroendetid för att sänka personalomsättningen och öka hållbarheten.

Förvaltningen hade under 2020 omkring 60 annonseringstillfällen, vilket är minskning med ca 35 jämfört med 2019. Det har under 2019 inte varit någon annonsering i pappersmedia utan enbart i sociala medier och arbetsförmedlingens hemsida.

Under 2020 slutade 111 tillsvidareanställda i förvaltningen sin anställning i kommunen, vilket är en minskning med 55 personer jämfört med 2020. Av dessa gick 23 i pension vilket är en minskning med sex personer jämfört med 2019, en person fick varaktig sjukersättning och 20 personer slutade genom särskild överenskommelse om avslutad anställning, vilket är samma antal som 2019.

Sysselsättningsgrad

Vid mätillfället 1 november 2020 hade 88 % av de tillsvidareanställda en heltidstjänst, jämfört med 86 % år 2019. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor var 97 % och den genomsnittliga sysselsättningsgraden för män var 98 %. Totalt var den genomsnittliga sysselsättningsgraden inom socialförvaltningen 97 %, vilket är densamma som 2019.

Hälsa och sjukfrånvaro

Bemanningsenheternas sjukfrånvaro redovisas inte i 2020 års sjukfrånvarostatistik med anledning av ändring i hanteringen av den arbetade tiden, vilket resulterar att det blir fel i statistiken. Detta innebär att sjukfrånvaron egentligen är lägre än den redovisade. Sjukfrånvaron, beräknad i procent av tillgänglig arbetstid, var 12,9% år 2020, vilket innebär en ökning med 2,8 procentenheter jämfört med 2019. Den korta sjukfrånvaron upp till 14 dagar motsvarade 4,6 % av tillgänglig arbetstid. Under 2020 har det med anledning av Covid-19 varit svårt för förvaltningen att arbeta aktivt med att framförallt sänka den korta sjukfrånvaron som det varit mycket fokus på. Personalronderna visade att den korta sjukfrånvaron hade sin orsak i framförallt förkylningar och infektioner.

Förvaltningens chefer följer upp sina enheters sjukfrånvaro varje månad och genom personalronderna som genomfördes under hösten/vintern 2020 av chef och personalspecialist.

Personalronderna fokuserade framförallt på medarbetarnas hälsa och svårigheter i rehabilitering. Andra områden som berördes var bland annat delade turer, övertid/mertid samt genomgång av semester, flex och komp. Fokus på både rehabiliteringsprocess samt att identifiera personer i riskzon, för att försöka förebygga framtida sjukskrivningar. I personalronderna framkom det att den vanligaste orsaken kring den långa sjukfrånvaron inom förvaltningen är psykisk ohälsa men under 2020 har även sjukfrånvaron som pågått över 14 dagar också dominerats av infektioner.

Förvaltningen har under 2020 använt 86 % av sin budget avseende företagshälsovård genom Avonova, motsvarande siffra 2019 var 102 %. Liksom föregående år är det samtalsstöd som står för den största posten av köpta tjänster. Under 2020 har beställningar av arbetsförmågebedömningar och kundspecifika beställningar gällande stöd i arbetsmiljöarbetet ökat markant jämfört med 2019.

Det har under 2020 varit stort fokus på uppföljning av sjukfrånvarostatistik på verksamhets- och enhetsnivå inom förvaltningen. Uppgifter kring sjukfrånvaron, anmälda arbetsskador, rapportera-

de tillbud samt hur förvaltningen använder företagshälsovårdens tjänster rapporteras kontinuerligt i respektive verksamhets samverkansforum.

21

Arbetsskador och tillbud

Arbetsskador är skador eller sjukdom som har uppkommit på grund av olycksfall eller på annat sätt orsakats av arbetet eller en skada som har inträffat på väg till eller från arbetet. Totalt rapporterades 209 arbetsskador (olycksfall, arbetssjukdom, färdolycksfall) inom Vård och omsorg (VoO) rapporterades 108, Vård stöd och utredning (VSU) 32, Personligt stöd och omsorg (PSO) 41, Individ och familje-omsorgen (IFO) 4, Arbete sysselsättning och integration (ASI) 24.

Antal olycksfall 2020 var 138 och det var 7 färre än föregående år, minskningen var inom VoO, särskilt boende för äldre (SÄBO) och VSU.

De flesta olycksfallen inom VoO och VSU skedde i samband med personlig omvårdnad hos brukare i enskilt hem eller på särskilt boende. Inom PSO och ASI (daglig verksamhet) handlade de rapporterade olycksfallen om utåtagerande och oroliga personer ofta i samband med olika aktiviteter. Inom de praktiska verksamheterna inom ASI, skedde de flesta olycksfallen vid praktiskt arbete. Rapporteringarna inom IFO handlade det främst om hot om våld. De skadade kroppsdelarna är främst rygg, nacke, höfter, ben och fötter, handleder, händer och fingrar, men även psykisk överbelastning rapporterades.

Rapporterade arbetssjukdomar var lika många 2020 som 2019, 45 stycken. Men under 2020 handlade merparten om medarbetare som insjuknat i covid-19 efter de utfört omvårdnad av brukare/vårdtagare som varit misstänkt eller konstaterat sjuk i Covid-19.

2020 rapporterades 353 tillbud, vilket var 77 färre än 2019. Minskningen skedde i samtliga verksamheter men främst inom VoO, SÄBO och PSO. Det var 78 rapporterade tillbud inom VoO SÄBO, 118 inom VoO hemtjänst, 27 inom VSU, 104 inom Personligt stöd och omsorg, 15 inom IFO, och 11 inom ASI.

Liksom rapporterade arbetsskador visade de rapporterade tillbuden att de skedde i människonära arbetssituationer. Den övervägande delen av rapporterade tillbud är inom VoO hemtjänst samt PSO.

Tillbuden inom PSO, skedde främst i samband i olika aktiviteter eller personlig omvårdnad, där framför allt psykisk överbelastning och hotfulla situationer angavs. Övriga rapporterade tillbud var bl.a. händelser i samband med lyft- och förflyttningar, halk- och fallsituationer samt oro för smitta. Inom IFO är de rapporterade tillbuden framförallt till situationer där klienterna eller de som bor på boendet varit hotfulla och aggressiva.

Övertid och mertid

Förvaltningen sammanställer månadsvis statistik av övertid och mertid. Under 2020 minskade antalet övertidstimmar med 66 till 13 146 timmar. Även mertiden minskade jämfört med 2019 med 2 775 timmar till 20 311. Ett flertal medarbetare inom förvaltningen arbetar under sin studieledighet och föräldraledighet och får då mertid för denna arbetstid. Utöver detta så kommer den mesta mer- och övertiden från svårigheter med att få vikarier på akuta vakanser samt medarbetare som går på utbildningar och medarbetarsamtal får mertid för detta om det inte är schemalagt.

Kompetensutveckling

Under 2017 påbörjades ett samarbete med Trollhättans stad och vuxenutbildningen Kunskapsförbundet gällande gemensam uppdragsutbildning avseende omvårdnadsutbildning. Utbildningen finansierades med statliga medel och riktades till visstidsanställda utan godkänd omvårdnadsutbildning. Förvaltningen har valt ut lämpliga vikarier som uppfyller de krav som ställs på förkunskaper för att vara behörig till utbildningen. En av klasserna examinerades i juni 2020. I december 2020 startades en klass med både tillsvidareanställda och vikarier sin utbildning till undersköterska. Denna gång fanns det även möjlighet för tillsvidareanställda att gå med anledning av ÅO-lyftet som beslutades under sommaren 2020. Detta innebär att medarbetarna studerar 50% och arbetar 50% men får 100% lön.

I mars månad gick samtliga medarbetare i socialförvaltningen på en till föreläsning med Torkild Sköld i mod att leda sig själv.

Vård och Omsorg (VoO)

VoO har under det gångna året haft stora utmaningar inom verksamheten i och med Coronapandemin. Under våren 2020 lades huvudfokus på att förebygga smitta, att följa och arbeta utefter de basala hygi-

enregler som gäller samt att bemanna verksamheterna.

I och med pandemin så har mycket fokus lagts på att både informera och utbilda alla medarbetare i följsamhet gentemot i första hand de basala hygienrutinerna. Det har inneburit att förvaltningen bland annat på Intranätet skapat en specifik Covid-sida som fyllts med information kring Covid-19. Sidan innehåller bland annat rutiner och utbildningsfilmer. Under det gångna året har mycket handlat om att medarbetarna kontinuerligt har behövt informera sig om vad som gäller i de olika delar som påverkat arbetet i och med pandemins framfart.

Med start tidig vår har flera av de ordinarie utbildningsinsatserna lagts ut digitalt istället. Detta har bland annat gällt hygienutbildningar och läkemedelsutbildningar. I övrigt har det under året enbart sporadiskt förekommit kontinuerliga utbildningssatsningar inom de olika områden där ombud finns - inom rehabilitering, hygien, demens, palliativ vård, lyftutbildning, brandutbildning och läkemedelsutbildningar.

Verksamheten har fortsatt haft utbildningar kring digitala signeringslistor, under 2020 så alla hemtjänstgrupper har infört digitala signeringslistor. Det är upphandlat ett nytt digitalt planeringssystem samt digitala lås. Utbildningar och inplantering av planeringssystem och digitala lås har skett under 2020 och fortsätter 2021.

Enhetscheferna har också under året fått kontinuerlig handledning. Det har också förekommit kontinuerliga nätverksträffar inom de olika områdena i varierande utsträckning.

Vård, stöd och utredning (VSU)

Inom SoL verksamheterna har man utifrån behov fått de interna utbildningar som krävs för att arbeta i Vård och Omsorg såsom ergonomi och belastningskunskap, lyftutbildning, läkemedelsutbildning och basala hygienrutiner. Samtliga utbildningar har varit i corona-anpassat format dvs mycket via webb där det både har varit interna och externa framtagna utbildningar.

Korttidsenhetens medarbetare har också under 2020 gått en webbaserad utbildning i palliativ vård.

Sjuksköterska inom hemsjukvården har via sårprojekt med Onemed fått utbildning samt utbildat sårombud. En sjuksköterska har också tagit magisterexamen inom avancerad vård i hemmet och en annan i psykiatri.

Samtliga medarbetare har via mailen fått nanoutbildning i IT-säkerhet via it enheten.

I övrigt har i stort sett alla medarbetare kompetensutvecklats internt eller via learning by doing inom digital kommunikation och arbetssätt.

Individ- och familjeomsorgen (IFO)

Inom IFO genomfördes ett antal utbildningar enligt fastställd plan för kunskapsutveckling inom verksamheten. Flera planerade utbildningar har dock ställts in på grund av covid-19, men utbudet av webbaserade utbildningar har ökat, särskilt under hösten. Kraven på kompetens- och evidensbaserad verksamhet ökar kontinuerligt, vilket innebär ett konstant behov av fortbildning och metodutveckling.

I missbruksarbetet bedrivs ett evidensbaserat arbete från screening via kartläggning/utredning till insats. Interna utbildningar har skett inom många olika områden bl.a. kring ASI, UBÅT (uppföljningsinstrument).

I arbetet med våld i nära relationer har flera interna utbildningar inom området genomförts för samtlig personal på vuxenheten.

I arbetet med försörjningsstöd arbetar man enligt metoden MI med syfte att motivera brukare till förändring. Enheten har kontinuerlig handledning i metoden av extern handledare. Utöver detta har berörda handläggare och arbetsledare genomgått utbildning kring begravningskostnader, dödsboanmälan och provisorisk dödsboförvaltning

I arbetet med barn och unga används utredningsdokumentet BBIC (Barns behov i centrum). Vid insatser till barn och familjer på hemmaplan används evidensbaserade metoder när det gäller familjestödsprogram t ex Komet. Vidare genomfördes ett antal utbildningar för riktad kunskapsutveckling exempelvis föräldrastödsprogrammet ABC, hedersrelaterat våld- och förtryck, sexuella övergrepp mot barn, HBTQ, barnhusets insatsmodell (BIM), barnsamtalsutbildning, människohandel och prostitution, BBIC-dokumentation, barnrättigheter i vårdnadstvist.

Under året har inga generella utbildningsinsatser genomförts för all personal, framför allt med anledning av covid-19.

23

Personligt stöd och omsorg (PSO)

Under 2020 fortsatte arbetet med kompetensutvecklingsplanen. I planen ingår att strategiskt arbeta med nätverksträffar, ombudsträffar, föreläsning samt samordnad kvalitetsplattform. I den samordnade kvalitetsplattformen genomfördes SIP – utbildning i samordnad individuell plan. Övriga utbildningar ställdes in på grund av Covid-19.

Verksamheten har tillsammans med daglig verksamhet anordnat handledning via metodstöd. Befintliga medarbetare handleder och utbildar övriga medarbetare. Det finns nätverksträffar för verksamhetsledare, verksamhetspedagoger, gruppleddare och stödpedagoger vars syfte är att höja kunskap, reflektera och vara ett stöd till varandra. Vissa träffar har blivit inställda på grund av Covid-19.

Ett antal personal har genomgått en utbildning när det gäller OCD. Verksamheten har som mål att det ska finnas minst två medarbetare på varje enhet som genomfört handledarutbildning så verksamheten kan ta emot studerande med god kvalitet.

Arbete, Sysselsättning, Integration (ASI)

Arbete, Sysselsättning och Integration (ASI) har inte haft någon större utbildningsinsats under året. Det finns planerade utbildningsinsatser för 2021, bland annat för delar av Arbetsmarknadsenheten som kommer att få utbildning i Lågaffektivt bemötande. Det har funnits deltagande i kortare endagsutbildningar och konferenser inom samtliga av ASIs enheter. Medarbetare inom Daglig verksamhet har under året fortlöpande medverkat i insatser inom ramen för den strategi och struktur som Personligt stöd och omsorg arbetar utifrån när det gäller nätverksträffar, ombudsträffar föreläsning samt samordnad kvalitetsplattform och metodstöd. Detta har bland annat handlat om en föreläsning om Samordnad individuell plan (SIP). Övriga utbildningar ställdes in på grund av Covid-19 och pandemin.

Beskrivning av årets verksamhet

Socialnämnd

Socialnämnden har haft 11 sammanträden under året. Från och med april 2020 har nämndsammanträdena genomförts i digital form. Fram till och med september, genomfördes de digitala sammanträdena på plats i kommunhuset. Inledningsvis vädjade ordföranden att endast ordinarie ledamöter skulle närvara och ersättare att avstå från deltagande för att undvika trängsel. Från och med oktober, där ordförandena i kommunfullmäktige, kommunstyrelsen och personal- och förhandlingsutskottet gett nya direktiv, har ledamöter och ersättare haft möjlighet att delta på distans från hemmet.

Nämnden har under året behandlat bland annat följande ärenden; ny boendeplan 2020-2030 framtagen i samarbete med samhällsbyggnadsförvaltningen, framtidens vårdinformationsmiljö med avtal och avrop av optioner, ny modell för taxor och avgifter, uppföljning av privata utförare, vägledande bestämmelser för försörjningsstöd, avveckling av boende för ensamkommande, reviderade riktlinjer för färdtjänst, brukarundersökning inom individ- och familjeomsorgen, yttranden över motioner, brukarundersökning inom individ- och familjeomsorgen, yttranden över motioner, besvarande av revisionsrapporter och patientsäkerhetsberättelse 2019.

Därutöver har nämnden besvarat ett antal yttranden, serveringstillstånd, rapporterat om icke verkställda gynnande beslut till Inspektionen för vård och omsorg etc. Inom ekonomiområdet behandlades månadsuppföljningar, budget, delårsrapporter, bokslut, verksamhetsberättelse och internkontroll. Nämnden har också hanterat en rad sekretessärenden, såsom faderskapsutredningar, särskilt förordnad vårdnadshavare och umgängesbegränsning och skyddad vistelseort enligt lag med särskilda bestämmelser om vård av unga.

Socialutskottet har under 2020 genomfört 26 sammanträden och sammanträtt varannan vecka, förutom under sommaren då det varit något glesare. Ärendemängden har minskat något i förhållande till föregående år.

Socialförvaltningens administrativa avdelning har gett ett situationsanpassat stöd utifrån sina specialistfunktioner till förvaltningsledning, verksamhetsinriktningarna, socialnämnd och övrig politik. Stödresurserna inom avdelningen är kansli, personalspecialister, ekonomer, utredare, systemförvaltare och alkoholhandläggare.

Alla specialistfunktioner har under året arbetat med administration och service, rådgivning och stöd, stöd i strategisk utveckling samt kontroll och uppföljning. Under 2020 har det varit fortsatt fokus på att anpassa avdelningens arbete så att det matchar de behov som socialnämnd och förvaltningens chefer har. 2020 har på alla sätt utmanat alla stödroller då vi hanterat pandemin.

Alla stödroller har kontinuerligt behövt vända och vrida på sina arbetssätt så det passar de nya utmaningar som vi stått inför då pandemin utmanat våra invanda arbetssätt. Administrativa avdelningen har bidragit på ett bra sätt. Vi har hittat rätt i det mesta och har lyckats behålla våra goda relationer. Distansarbetet har inom verksamheten generellt ökat kraftigt och utifrån det krävs nya former för att följa upp arbetsmiljö m.m. Avdelningen har gjort nya investeringar i teknik som ska stärka dessa möjligheter.

Kansligruppen är verksamhetens nav för den förvaltningsövergripande administrationen. I kansligruppens grunduppgift ingår att sköta nämndsekretariat där gruppen ansvarar för kallelser, protokoll och allt som hör till för genomförande av möten, sammanträden av olika slag vad avser presidium, socialnämnd, socialutskott samt skollovsstyrelsen. Vidare ansvarar kansligruppen för post, diarium, utlämnande av allmänna handlingar, arkivhantering, anmälningar/beställningar av utbildningar, myndighetstelefon, elektroniskt beställnings- och inköpssystem av varor och tjänster, teknisk service, kontorsmaterial, fonder, rapportering av inte verkställda gynnande beslut, administrativt stöd till socialchef, verksamhetschefer och MAS, m.fl.

Under 2020 har implementeringen fortsatt med vårt elektroniska beställnings- och inköpssystem Marknadsplatsen. Stöd och supportfunktion har fortsatt att utbilda personal och chefer i systemet. I samverkan med ekonomikontoret har vi också tagit bort beställare som inte är utbildade. Detta för att stärka kvaliteten på beställningar så vi inte gör kostsamma felaktiga inköp och andra fel i systemet som gör att det behöver göras administrativt kostsamma rättningar m.m. Under året har kanslifunktionen arbetat tillsammans med de andra förvaltningarna att fortsatt utveckla vårt gemensamma ärende och dokumentationshanteringssystem Evolution. Detta har varit mycket lyckosamt. Socialförvaltningen ligger långt framme med kvaliteten på de data som vi har i Evolution.

Förvaltningssekreterare har samordnat förvaltningens digitaliseringsgrupp och tagit fram och publicerat en ny digitaliseringsportal på vårt intranät som beskriver förvaltningens arbete och utmaningar i dessa frågor.

Kansliet organiserar också kommunens alkoholhandläggare som handlägger tillståndsfrågor och tillsynsfrågor för krogar och folkölsförsäljning i dagligvaruhandeln. Pandemin har påverkat tillsynen men den har ändå genomförts genom kontinuerlig tillsyn över året. Externa kollegor tas in på timbasis för att tillsynen ska bli säker. Under 2020 har ett digitalt handläggningssystem för alkoholhandläggningen fortsatt att implementeras. Alkoholhandläggning har implementerat en särskild handläggningsrutin för att trygga myndighetsutövningen och tillsynen på ett säkert sätt. Under 2020 har socialförvaltningen bistått Miljö- och byggförvaltningens handläggning med expertrådgivning i tobakstillsynen. Inför 2021 har funktionen formulerat att prioritera, utveckla och effektivisera arbetet kontinuerligt med hjälp av välfärdsteknik och digitalisering.

Kansliet ska stödja andra funktioner inom förvaltning/kommun att effektivisera och om det går och är lämpligt automatisera deras processer.

Personalfunktionen uppgift är att arbeta konsultativt gentemot förvaltningens chefer med rådgivning och stöd i såväl strategiska som operativa frågor inom arbetsrätt, rehabilitering, arbetsmiljö, personalförsörjning och löneöversyn. Vidare ingår också samverkansfrågor, personalstatistik, jämlikhet och lönesättningar. Personalfunktionen verkar för att förvaltningen följer lag och avtal samt kommunens riktlinjer inom personalområdet. Den största delen i arbetet är att stödja enheterna i rehabiliterings- och arbetsrättsliga frågor, bistå i arbetet kring personalförändringar, personalrekryteringar och lönerevision.

Personalspecialisterna har ett viktigt kontroll- och uppföljningsansvar i att stödja förvaltningen så vi följer kommungemensamma policys b. la vid lönesättning. Personalspecialisterna har varit ett stöd till de

verksamhetsinriktningar och enheter som gjort verksamhetsförändringar utifrån åtgärder och anpassningar.

25

Årligen genomför personalspecialisterna personalronder med alla förvaltningens chefer för att få ett bra analysunderlag till orsaker till sjukfrånvaro och för att göra bedömningar i hur vi arbetar med rehabiliteringar m.m. Sedan hösten 2019 arbetar personalspecialisterna aktivt med ett nytt arbetssätt i uppföljning av kort och lång sjukfrånvaro. Planen var lagd för att fortsätta med detta arbetet under 2020. Men pandemin har utmanat alla arbetssätt i detta. Personalspecialisterna har utöver alla vanliga arbetsuppgifter också fått bistå chefer i många Coronarelaterade frågor inom arbetsmiljö och inom det arbetsrättsliga området. Detta har tillsammans med perioder av vakans på tjänsterna påverkat arbetet kraftigt.

Ekonomifunktionen är delansvarig tillsammans med förvaltningens chefer för de stora och årligen återkommande processerna och dokumenten Mål- och resursplan, månadsuppföljningar samt tertial- och årsbokslut med tillkommande verksamhetsberättelse. Utöver detta är en stor del av arbetet kopplat till rådgivning och stöd för enhetschefer samt strategiskt stöd till förvaltningens ledningsgrupp avseende ekonomifrågor i ett mer långsiktigt perspektiv. Ekonomifunktionen arbetar också med internkontrollfrågor inom hela förvaltningen. Vidare så ansvarar ekonomifunktionen för att fakturahantering och ekonomisystemet inom förvaltningen fungerar.

Ekonomiarbetet koncentrerades under året att fortsatt fokusera på att stödja enhetschefer, grupp- och verksamhetsledare, verksamhetschefer och förvaltningschef i ekonomiska frågor, utveckla rutiner, se över resursfördelning samt utveckla ekonomisk uppföljning. Ekonomifunktionen har under året löpande arbetat med att anpassa och utveckla sina arbetsmetoder avseende stödet till organisationens chefer och nämnd. Personalbemanningen på funktionen har påverkats då ny medarbetare anställt på grund av pensionsavgång.

Systemförvaltarna på administrativa avdelningen hanterar flera av förvaltningens verksamhetssystem. Systemen som förvaltas är verksamhetssystemen Procapita/Lifecare Vård och omsorg, Procapita HSL, planeringssystemet TES och kommunikationssystemet SAMSA. Det har under året tillkommit andra applikationer och system som helt eller delvis förvaltas, dessa är bl.a. applikation för digitala signeringslistor för läkemedel, applikation för att kommunicera LSS och assistansinsatser till Försäkringskassa och diverse behörighetsregister.

Under året har det fortsatt att planerats för implementering av ett helt nytt planeringsverktyg i hemtjänsten då ny upphandling genomförts. Systemförvaltarna har arbetat nära IT-avdelningen samt informationssäkerhetssamordnare gällande införande av NIS för att öka vår informations säkerhet inom hälso- och sjukvården. Detta har till del krävt nya investeringar och arbetsmoment. Systemförvaltarna har varit belastade i dessa omställningar och arbetet fortsätter under 2021.

Under 2020 genomfördes en översyn av orsak till äldreomsorgens nettokostnadsavvikelser och utifrån resultatet av denna har en handlingsplan arbetats fram rörande att säkerställa statistik och att de olika verksamhetssystemens data är överensstämmande med varandra. Biståndsenheten och hemtjänsten har tillsammans utformat en uppföljningsrutin gällande insatser som ges enskilda och kring denna rutin samarbetar systemförvaltare med biståndsenheten och utföraren gällande systemvård och fortsatt utveckling av verksamhetssystemet.

Utredningsfunktionen är en strategisk och centralt placerad resurs som i sitt grunduppdrag arbetar med att ge tillförlitligt beslut- och kompetensstöd till förvaltning och nämnd. Utredarna bistår med det genom att arbeta fram utredningar och svara på remisser och samråd, både interna och nationella, man har kontinuerligt utbildat chefer i uppföljningsverktyget Stratsys. Utredningsfunktionen har fram till hösten 2020 svarat för förvaltningens utbildningsplanering tillsammans med verksamheterna, Kunskapsförbundet Väst och Högskolan Väst. Under hösten 2020 har funktionen omprioriterat arbetsuppgifter för att under våren 2021 möta en planerad pensionsavgång. I och med denna omprioritering har hela arbetet med utbildningsplanering och mottagandet av studenter och praktikanter flyttats över till bemanningsenheten inom VSU.

Översyn har påbörjats för att möta behov och krav framåt i att stödja förvaltningens arbete med digitalisering och kommunikation.

Utredningsfunktionen har fortsatt representerat förvaltningen i kommunens arbete i planfrågor som rör översiktsplanering och fördjupad översiktsplanering i kommunen.

Inom anslagsbindningsnivån organiseras äldreomsorgen i tre verksamhetsområden, vård och omsorg - hemtjänst, vård och omsorg - särskilt boende samt vård, stöd och utredning.

Vård och omsorg, hemtjänst

De händelser som varit mest tongivande inom hemtjänsten under året är att vi från februari/mars nästan uteslutande arbetat med frågor och åtgärder relaterade till Covid-19. Denna pandemi har överskuggat mycket annat arbete när året summeras. Hemtjänsten tillika förvaltningen har varit i en ständig lärandeprocess och visat prov på stor flexibilitet och omställningsförmåga. Basala hygienrutiner, skyddsutrustning, och distansarbete/distansmöten är verkligen delar som vi ökat vår kompetens och följsamhet i och som vi tar med oss in i framtiden. Det fanns under mars en osäkerhet i hur sjukfrånvaron skulle utvecklas och att ett större vårdbehov skulle uppstå hos vårdtagarna relaterat till Covid-19. Mot bakgrund av det fattades beslut om att pausa insatserna promenader, ledsagning, social tid och avlösning i hemmet. I juni kunde promenaderna införas igen och vi fick börja göra mer individuella undantag utifrån att behovet behövde tillgodoses. Av de 15 personer som sammantaget rapporterats för avbrott i verkställigheten av beslut om hemtjänstinsatser under kvartal tre kvarstår åtta personer för kvartal fyra. De är fortsatt pausade på egen begäran på grund av rädsla för covid-19. Resterande beslut har verkställts eller avslutats på den enskildes begäran.

En analys är att anhöriga eller vårdtagaren själv ville att den egna familjen skulle utföra flera insatser för att minimera besök. Så anhöriga är värda ett omnämnande i denna pandemi och att deras insatser har varit värdefulla för den enskildes trygghet. I analysen av de åtgärder som vidtogs så är bedömningen att de var viktiga och adekvata för att klara de mest prioriterade vård- och omsorgsuppgifterna vid en mycket hög sjukfrånvaro.

Efter 2019 års planerade åtgärder för en budget i balans så har år 2020 inneburit att vi implementerat dessa fullt ut. Vi har nu en enhet igång inom VSU's bemanningsenhet där centrala planerare gör planeringen för all hemtjänst avseende utförd tid till omsorgsvårdtagaren. Kommunens lokalvård har tagit över insatsen städ inom hemtjänst vilket gör att serviceinsatserna städ, inköp, tvätt, nu utförs av annan utförare. Syftet är att hemtjänsten ska få loss personella resurser till mer omfattande och komplexa vård och omsorgsuppgifter. Undersköterskorna får då arbeta med det de har utbildat sig för och de har möjlighet att avlasta sjuksköterskor genom delegerade HSL insatser.

I samband med avveckling av demensteamet december 2019 så har utbildningsinsatser utförts i all hemtjänst för att höja kompetensen inom det viktiga området demens och kognitiv svikt. Bland annat har all baspersonal Demens ABC och demens ABC+, vilket ger en bred kompetenshöjning inom området samt att demenssköterskan har utfört en mer omfattande demensutbildning i alla hemtjänstgrupper.

En annan satsning som påbörjats under hösten var samarbete med Kommunrehab i att införa ett rehabiliterande förhållningssätt i hemtjänsten. Det arbetssättet ska tydligt framkomma i t ex genomförandepanerna och i dialogen med omsorgsvårdtagarna.

Uppdraget från förvaltningschef, att skapa en gemensam, likvärdig hemtjänst har fortsatt under året. Tillsammans med enhetschefer, gruppledare och medarbetare har vi skapat gemensamma rutiner och arbetssätt med omsorgsvårdtagaren i fokus. Vi börjar se och förstå vad som ska vara lika och vad som får vara unikt på våra enheter. Vi har också gjort framsteg i att hemtjänsten Brålanda, som för några år sedan var i privat regi, nu fullt ut fått in arbetssätt, rutiner och samverkan som övrig hemtjänst. Till detta har även stora satsningar gjorts på att lyfta den interiöra miljön.

Att gå från kontaktmannaskap till kontaktteam i hemtjänst har varit positivt. Vårdtagaren får möjlighet att varje vardag träffa någon i sitt kontaktteam och medarbetarna delar på ansvar vilket gör det mindre sårbart. Det är också en viktig kvalitetsaspekt då kontinuitet, delaktighet och trygghet skapas.

Under året har ett breddinförande av MCSS, ett system för digital signering, skett. Det skapar en ökad kvalitet gentemot vårdtagarna då vi i tidigt skede kan upptäcka felaktigheter och vidta åtgärder.

Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv i en hållbar hemtjänst är en utmaning, men ett självklart fokus. Ett led i att skapa hållbarhet är att vi under året genomfört ett pilotprojekt inom ramen för hållbara schema. Medarbetare i

två hemtjänstgrupper fick arbetsschema med uteslutande 11 timmars dygnsvila. De pass där man arbetar kväll och sedan dag togs bort. Vi har löpande under projektet stannat upp, utvärderat och gjort analyser och justeringar för att få bästa utfall. Arbetssättet är nu permanentat i de båda grupperna och 11 timmars dygnsvila är utgångspunkten vid schemaläggning och de medarbetare som önskar annat över helg får själva välja det som undantag. Vi kan glädjande se att de flesta vill vara kvar med 11 timmars dygnsvila.

Att insatsen städ nu gått över till annan utförare är ytterligare en åtgärd för att skapa hållbarhet. Ordinarie hemtjänstpersonal kan nu fokusera på vård och omsorgsinsatser och samtidigt har en upplevd tung insats lagts på annan utförare. Insatsen utförs nu av lokalvården som har egna städprodukter och redskap vilket borgar för en god arbetsmiljö för alla parter.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är grunden för ett hållbart arbetsliv. Enhetscheferna arbetar med information utifrån framtagna rutiner och riktlinjer samt arbetar med OSA, KIA, riskbedömningar och skyddsronder. Vid varje nytt hemtjänstställe görs en riskanalys i vårdtagarens hem och åtgärder vidtas för att förebygga tillbud och olycksfall.

Vi har i KIA analyserat de skaderisker som rör psykisk överbelastning i hela hemtjänsten. Det som utmärker sig är en ökad stress relaterat till planeringen, personalbrist och när man får arbeta i flera grupper under ett pass. Med den vetskapen anordnade vi Risk och konsekvensanalyser med medarbetare från hemtjänst, gruppleadare och skyddsombud, vid tre tillfällen och där alla enheter var representerade. Syftet var att ta fram risker med att arbeta i andra grupper än sin egna och vilka åtgärder som behöver vidtas för att undvika stress och ohälsa.

Den totala sjukfrånvaron för hemtjänsten uppgick till 12,8 % för 2019. Korttidsfrånvaron låg på 4,0 %. För 2020 är totala sjukfrånvaron 18,5 % och korttidsfrånvaron 6,6 %. Under april månad var sjukfrånvaron uppe i 25,4 % vilket utmanade verksamheterna och satte höga krav på medarbetare och enhetschefer att lösa uppdraget på daglig basis. Sammantaget är det höga siffror och enhetscheferna relaterar det mesta av ökningen till Covid-19. Dock har viss frånvaro under hösten varit orsakad av upplevd hög stress pga. planeringen i nya planeringssystemet. Det nya planeringssystemet lovade en optimal effektiv planering men vi kan genom våra analyser och samtal med personal se att vi nu sett prov på en ohållbart effektiv planering ur ett arbetsmiljö- och medarbetarperspektiv. Risker är att sjuktalen kommer öka ytterligare men det är ett område som vi arbetar mycket aktivt med och tar på stort allvar. Flera åtgärds paket har nu arbetats fram och en dialog förs med skyddsombud framför allt i Hemtjänst Centrums grupper då de har varit först ut i det nya systemet.

Hemtjänstens enhetschefer och personalspecialist har arbetat aktivt i det projekt som startats tillsammans med Försäkringskassan under 2020. Målet är att tidigt fånga dem som riskerar en längre sjukskrivning och att alla berörda personer samlas runt individen för att hitta lösningar för återgång i arbete.

Kvalitetsledning

Antalet avvikelser har totalt minskat med 17 % inom hemtjänsten från föregående år. Kategorin vårdtagare/brukarfrågor ökade med 47 % men genom analys av den siffran framkom att en rubrik "ej signerat inom tidsspann" felaktigt kommit in under den kategorin. Den kommer under 2021 flyttas till kategorin Läkemedel. Utebliven dos är den mest vanliga avvikelsen och enhetscheferna beskriver att ett nära samarbete mellan gruppleadare, enhetschefer och sjuksköterskorna för att komma tillrätta med avvikelserna.

Två Lex Sarah har inkommit under året vilket inte ger underlag till analys av mönster utan de får behandlas på enhetsnivå.

29 personer har skickat in synpunkter och klagomål under 2020. 77 % av synpunkterna är att man upplever missnöje i yrkesutövande, bemötande och övrigt. De behandlas skyndsamt och dialog i arbetsgrupperna sker kontinuerligt för att vidta åtgärder och minimera risken att det uppstår brister igen.

Kvalitetsregistret Senior alert är ett område som vissa enheter lyckats vidmakthålla under året medan det i vissa områden varit svårt att prioritera detta arbete pga Covid-19. Fysiska möten och samverkan har försvårats och nya utbildningar av Senior Alertombud har uteblivit. BPSD är ett område som behöver utvecklas och hitta en bra modell för. Det kommer ske under 2021 och vi avvaktar det arbetet.

Egenkontroll

Under året har enhetscheferna gjort de egenkontroller som de själva bedömt som nödvändiga utifrån sitt kvalitetsledningsarbete. Det kan vara egenkontroller avseende stämplingar på utförd insats, icke

Egenkontroller gällande externa utförare sker enligt upprättad rutin där avgiftshandläggare kontrollerar avgifter utifrån debiteringen från utförarna. Fakturerade insatser kontrolleras månatligen gentemot utförda insatser. Analyserna som görs är att det är ett bra resultat och bara små justeringar som behöver göras. Under året har ingen enkätundersökning av externa utförare genomförts och detta beror helt på de hårda prioriteringar som behövs göra i verksamheten.

Brukarundersökning

Undersökningen "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen" visar att 91 % är sammantaget nöjd med hemtjänsten. Vi kan identifiera tre utvecklingsområden som inte når rikssnitt i det sammantagna resultatet för Vänersborgs hemtjänst.

- Vart man vänder sig med synpunkter och klagomål (61 % jämfört med rikssnitt 64 %)
- Kan påverka vilken tid man får hjälp. (54 % jämfört med rikssnitt 59 %)
- Personalen har tillräcklig tid för arbetet (80 % jämfört med rikssnitt 82 %)

Synpunkter och klagomål är ett område som vi satsade på inför 2020 och därför är resultatet fortsatt en utmaning för oss.

Att öka upplevelsen av att kunna påverka tiden är också något som vi vill förbättra men det är en svår kombination med en optimal effektiv planering. Vi försöker hitta en metod där den enskilde kan få välja på två alternativ men vi kommer ha svårt att helt tillgodose den enskildes önskemål inom givna resurser.

Den tid som planeras för besöken utgår ifrån IBIC och ska vara så nära det faktiska behovet som möjligt. Här får en djupare analys göras om den enskilde upplever en stressad personal men får sina insatser utförda.

Glädjande är att bemötandet är bra, den enskilde känner sig trygg och tycker att hemtjänsten utför sina arbetsuppgifter bra och det finns ett förtroende för personalen.

Vård och omsorg särskilt boende

Året startade med att budgetramen för verksamhetsinriktningen sänktes med 18,3 mnkr utifrån budgetanpassningar efter Kommunfullmäktiges beslut. Det som påverkades mest av förändringen var att personaltätheten på våra särskilda boenden sänktes efter att analys genomförts. Under 2020 har alla boenden oavsett inriktning haft samman bemanningstäthet, 0,78 anställda per plats på boendet. Denna förändring har påverkat hela året då omställningar av detta slag tar tid att genomföra och ett förändringsarbete påbörjades för att säkerställa fortsatt god kvalitet ute på enheterna. Cheferna nämner neddragningarna som utmanande och fokus i början av året var att jobba med att skapa bra strukturer och rutiner ute på arbetsplatserna. Flera av enhetscheferna jobbade intensivt i början av året med att fortsätta utvecklingsarbetet med att införa ett så kallat "pärmsystem" för att skapa bättre dagplanering samt en trygghet och tydlighet i vardagen ute i arbetsgrupperna. Arbetet gjordes främst genom förlängda APT där alla medarbetare i grupperna kunde vara delaktiga i arbetet.

Ett fortsatt arbete tillsammans med Jotib och ekonom för att hitta former gällande schema, bemanning och planering har skett under hösten. Arbetet startades upp i början av året men fick pausas under våren och sommaren på grund av pandemin. Alla chefer fick möjlighet att sitta ner med konsult från Jotib och jobba med sin egna enhet för att hitta lösningar som är specifika just för den enheten. Det som framkom dokumenterades och det som var gemensamt för flera av enheterna har mynnat ut i en handlingsplan för vad verksamheten framåt behöver utreda och arbeta med.

Under året har verksamheten hållit åtta boendeplatser på Sörbygården i Brålanda vakanta. Detta gjordes i samband med att den palliativa enheten Regnbågen stängdes under december 2019. Verksamheten valde då att öppna upp ytterligare 12 boendeplatser på Niklasbergsvägen 1 och efter en översyn där det visade sig att flera vårdtagare i Brålanda önskade internflytt till Vänersborg erbjöds dessa att flytta på de nya platserna.

Ett uppdrag som fortsatte men, som mycket annat, har stannat av var att tillsammans fortsätta skapa ett gemensamt och likvärdigt SÄBO Vänersborg. Grunden till detta arbete var att ta fram ett nuläge och därifrån tillsammans hitta utvecklingsområden som skulle jobbas vidare med. Parallellt med detta skulle ett "tillämpningsdokument" tas fram för att underlätta arbetet för enhetschefer och medarbetare ute på

boendena. Inget av dessa påbörjade projekt har man kunnat jobba med och alla inom verksamheten ser fram emot att återuppta dess delar under 2021.

29

I mitten av mars tillträdde en ny enhetschef på Solängens äldreboende och en av de enhetscheferna som arbetade där började som enhetschef på Ringhems äldreboende i Frändefors efter att tidigare enhetschef valt att gå vidare till nya uppdrag. Även i Brålanda skedde ett chefsbyte under sommaren då ny enhetschef tillträdde i juni för Sörbygården och Solhaga. Även här handlade det om att tidigare chef fick nytt jobb.

I början av mars gjordes också en stor satsning för all personal inom socialförvaltningen där även alla medarbetare inom särskilt boende deltog. En föreläsning med Torkild Sköld ordnades under tre dagar, med sex föreläsningstillfällen i Birger Sjöbergsgymnasiets aula. Torkild Sköld pratade om självledarskap, eget ansvar, att känna arbetsglädje och inspiration till att vilja göra en förändring. Detta var en mycket uppskattad föreläsning med tankvärda teman som gav upphov till både eftertänksamhet och goa skratt bland åhörarna. Vikten att förstå att man själv kan påverka sin situation, sina handlingar och att skilja på sak och person för att komma framåt i en positiv riktning är avgörande för både medarbetare och organisation. Detta skulle varit en form av kickoff till att påbörja implementeringsarbetet av medarbetarprinciperna som tidigare tagits fram förvaltningsövergripande. Pandemin har försvårat processen och detta arbete kommer att få återupptas.

Under hösten startades en projektgrupp upp, där verksamhetschef och utvecklingsledare för verksamheten tillsammans med ABVB och MVB (byggföretag) samt arkitekt påbörjade arbetet runt det nya äldreboendet i Vargön. Idag finns två äldreboenden i Vargön, Ekeliden och Lunddala som båda har behov av ombyggnationer utifrån de lokaler de finns i idag.

Coronapandemin

Under början av året blev vi medvetna om ett nytt virus och ganska snart befann vi oss som kommun och förvaltning mitt upp i en pandemi. Inom särskilt boende blev vi väl medvetna om vad detta virus och denna pandemi innebar och ett stort arbete påbörjades. Mycket av det anpassnings- och utvecklingsarbete som påbörjats inom verksamheten har fått stå tillbaks på grund av Covid-19 då detta har påverkat allt som skett och gjorts i verksamheten under hela 2020.

Vänersborgs kommun drabbades av en större samhällsspridning och detta påverkar alla i samhället inklusive våra särskilda boendeformer. I början av april var det ett faktum och våra första fall i verksamheten konstaterades. Flera av enheterna har varit med om ett år som inte liknar något annat och som de som arbetar i verksamheten inte kommer att glömma. Alla har varit drabbade på ett eller annat sätt oavsett om man har haft smitta eller inte på boendet. Nya rekommendationer, förhållningssätt och rutiner var ett faktum och utmaningen har varit att sortera i alla dessa delar samt att få till ett informationsflöde så att all personal fick rätt förutsättningar att utföra sitt arbete. I verksamheten har stort fokus legat på att få ut information om hur vi ska skydda våra äldre, som bor hos oss, och varandra.

Under våren skapade socialförvaltningen en informationskedja där man veckovis förde information från övergripande stab samt regional och delregional vårdsamverkan till förvaltningens så kallade mini-stab (förvaltningsledning plus Mas). För att få ut samma information till samtliga medarbetare infördes också veckovisa digitala avstämning- och informationsmöte för enhetschefer. Frågor runt basala hygienrutiner, skyddsutrustning, egentester, riskbedömningar och handlingsplaner har varit ett stort fokus för våra enhetschefer och vissa av dessa frågor har varit stående punkter vid de digitala möten som genomförts. Dessa möten har varit nödvändiga och bra för verksamhetsområdet. Även vid särskilt boendes ledningsgruppsmöte har frågor runt Corona/Covid-19 tagit över och under våren medverkade medicinskt ansvarig sjuksköterska vid samtliga av dessa möten då alla frågor handlade om Covid-19.

Inom verksamhetsområdet har en av de stora utmaningarna i samband med Covid-19 varit att säkerställa personalfrågor bland annat utifrån ökat antal sjukskrivningar. Enheterna, oavsett men framför allt de som varit drabbade har under perioder haft hög frånvaro både på grund av att personal har varit sjuka eller varit hemma med symtom och inväntat svar på egentester. Egentesterna startade i maj och var till en stor hjälp ute på enheterna för att få medarbetare åter i tjänst. En oro under våren och inför sommaren var att man inte kunde förutspå hur sjukfrånvaron och vårdtyngden skulle komma att se ut. Det fanns också en stor oro för enhetscheferna att möta ute på enheterna då flera personal inte "vågade" jobba då man var orolig för sig själv, eller kanske kände andra som kunde tillhöra en så kallad riskgrupp.

Under våren tog Regeringen ett beslut om att införa ett nationellt besöksförbud på alla särskilda boende för äldre, vilket vi hade infört cirka två veckor innan. Detta har självklart påverkat verksamheten. Vårdtagare, anhöriga, enhetschefer och personal ställdes alla inför stora utmaningar och under maj månad tillverkades plexiglas för att kunna skapa säkra mötesplatser. Under sommaren anställdes ferieungdomar som värdinnor för att kunna hjälpa till vid dessa möten samt hålla plexiglasen rena inför nästa sammankomst. Detta användes väl och verksamheten fick också upprätta en tjänst som kunde vara behjälplig med att ta emot bokningar och frågor gällande säkra mötesplatser.

Besöksförbudet upphörde från och med den 1 oktober och för verksamheten innebar det att nya restriktioner för att kunna ta emot anhöriga skulle tas fram för att kunna skydda våra äldre. Vid årets slut råder fortfarande restriktioner runt besök som väcker många frågor för enhetschefer och personal. Många anhöriga är oroliga för sina närstående som bor hos oss då man inte kunnat träffas som tidigare och våra äldre känner av att de inte kan ta emot besök som tidigare.

Summeringen är att det varit ett annorlunda år, ett år som ingen av oss tidigare upplevt. Att som verksamhetschef, enhetschef och medarbetare förhålla sig till ständigt ny information som påverkar verksamheten samt att arbeta under stor press kan såklart ses som ett lärande på många olika sätt även om omständigheterna har varit tråkiga. Covid-19 har skapat en process av ständigt lärande och alla har fått visa prov på stor flexibilitet. Att våga ställa om, samtidigt som man måste vara här och nu, har varit A och O under hela året inom särskilt boende.

Brukarundersökning

Enligt brukarundersökning "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen" som årligen görs upplever flertalet av vårdtagarna ett positivt bemötande och trivs på sitt boende. Enligt enkäten var den sammantagna nöjdheten 83 % och rikssnittet var 81 %. De fem frågor där andelen positiva svar är högst gäller bemötande, trygghet, att personalen tar hänsyn till de äldres åsikter och önskemål. Även sammantagen nöjdhet med boendet, trivsamt i de gemensamma utrymmena och att de äldre upplever att det är lätt att få kontakt med personalen på boendet när man känner att man har ett behov av det hör till det som sticker ut som positivt.

De områden som i enkäten framkom som utvecklingsområden var en upplevelse om att personalen inte brukar informera om tillfälliga förändringar, att man känner och upplever ensamhet, att man inte känner nöjdhet med aktiviteter som anordnas på boendet samt att man inte vet vart man ska vända sig med synpunkter och klagomål. Både den upplevda känslan av ensamhet och brist på aktiviteter kan troligtvis koppla till pandemin under året, på vilket sätt den påverkar den enskilde vårdtagaren, men även personalens möjligheter att erbjuda aktiviteter på boendet. Enkäten genomfördes under april och maj månad då det bland annat rådde ett besöksförbud på våra äldreboenden.

Flera enheter har trots rådande pandemi försökt att erbjuda aktiviteter under året för att skapa trivsel på boendena. Under våren och sommaren fanns också flera frivilliga organisationer som erbjöd sig att erbjuda på kaffe eller stå för någon form av underhållning då detta kunde ske utomhus. Aktivitet som genomförts är olika former av musikunderhållning som hållits utomhus och där boende suttit i trädgården eller på balkonger med avstånd till de som stått för underhållningen. Exempel på musikunderhållning är besök av Göteborgs Symfonikernas kvartett, Kulturskolan, Svenska Kyrkan och Lilla Bandet. Under sommaren var satsningen på säkra mötesplatser en aktivitet som gjorde att anhöriga kunde komma på besök och man satt tillsammans utomhus och pratade, vilket var mycket uppskattat.

Hållbart arbetsliv

Hela året har sett väldigt annorlunda ut i förhållande till "vanliga" år. När det gäller sjukskrivningar har dess ökat under året och korttidsfrånvaron var för alla enheter 5,3 % (3,17 % 2019) och den totala sjukfrånvaron i verksamheten var 17,1 % (14,1 % 2019). Detta är inget man ute på enheterna har kunnat påverka och arbetet med att minska sjuktalen kommer att få fortsätta framöver när vi ser vart den rådande pandemin tar vägen. Positivt i detta är dock att en av anledningarna till den ökande sjukfrånvaron är att medarbetare följt Folkhälsomyndighetens råd att vara hemma vid förkylningssymtom. Ett fokusområde är att fortsätta utveckla det ökade samarbetet med personalspecialist och företagshälsovård som omnämns positivt av enhetscheferna. Det som varit under året har man inte kunnat påverka och framöver får vi lära av det som hänt. Omtankessamtal och rehabsamtal med personal, både enskilt och tillsammans med personalspecialist har skett under året när behov av detta har funnits.

Under året har ett projekt gällande Hållbara scheman varit aktuellt på Sörbygården i Brålanda. Detta genomfördes tillsammans med hemtjänsten där även två grupper i hemtjänst Centrum deltog. Projektet handlade om 11 timmars dygnsvila, vilket innebar att man inte jobbat på ett traditionellt vårdschema. Före, under och efter projektet har personalen fått fylla i och svara på frågor genom enkäter för att kunna följa upplevelsen hos medarbetarna. Man har också följt medarbetarna upplevelse av ork och energi inför och efter ett arbetspass. Under projektet har också uppföljningar skett tillsammans med personal-specialist, schemaadministratörer, enhetschefer och skyddsombud för att få till sig hur man resonerar ute på enheterna som ingått i projektet. Flera av medarbetarna har upplevt projektet som positivt och en av de saker som framkommit är att det varit bra att inte jobba en sen kväll och sedan en tidig morgon direkt efteråt.

Kvalitetsledning

När det gäller kvalitetsledning har det under året kommit in 17 stycken Lex Sahrör, 898 stycken avvikelser och 23 stycken synpunkter och klagomål till verksamheten. Lex Sahrorna har framför allt handlat om brister i bemötande, vilket både är tråkigt men också positivt utifrån att fler under året uppmärksammat och vågat påpeka detta. Avvikelseerna som kommit in gäller främst läkemedelsavvikelser och fall utan skada. Utöver detta har egenkontroller skett utefter gällande rutin. Övriga nyckeltal som kan nämnas är snittet på väntetid för särskilt boende som under 2020 varit 34 dagar (utifrån KKik) och beläggningen har varit lägre, cirka 90 % på de 371 boendeplatser som funnits.

Under 2021 kommer ett arbete för att ta fram ett nytt avvikelssystem i Life Care ske. Detta innebär att medarbetaren digitalt registrerar avvikelser direkt i datorn, vilket i sin tur leder till ett bättre och smidigare flöde gällande själva avvikelsen. Det kommer också att innebära att det blir lättare att få ut rapporter och hjälp att analysera våra avvikelser.

Vård, stöd och utredning

Inom verksamhetsinriktningen Vård, stöd och utredning (VSU) återfinns myndighetsutövningen för äldreomsorg, personligt stöd och omsorg inklusive socialpsykiatri på Biståndsenheten. Här finns också den kommunala hälso- och sjukvården på Hemsjukvården inklusive Kommunrehab, förvaltningens Bemanningsenhet, korttidsvården i form av Nyhaga och Växelvården, förvaltningens nattpatrull och larmmottagning, dagverksamheter och träffpunkter riktade mot äldre, frivillig-samordning för äldre samt anhörigstöd riktad mot äldre, funktionshinder och psykiatri.

För verksamhetsinriktningen som helhet har året präglats av den pågående pandemin och omställningar som krävts med anledning av den. Korttidsenheterna inom verksamhetsområdet var de första enheterna inom socialförvaltningen som i början på april månad fick in smittan via anhöriga som besökte sina närstående. Stora utmaningar under året har därefter varit att säkerställa tillgång till bemanning, adekvat skyddsutrustning efter genomförda risk och konsekvensanalyser, säkerställa besluts- och kommunikationsvägar samt samverkan med alla vårdnivåer inom kommunen och regionen.

Socialförvaltningen har skapat en struktur med veckovisa ministabsmöten och veckovisa digitala avstämningsmöten med samtliga chefer inom förvaltningen för att säkerställa informationsöverföring ut till samtliga enheter.

Verksamhetschef för området har även medverkat på vårdsamverkans delregionala veckovisa digitala avstämningsmöten tillsammans med förvaltningschef.

Hemsjukvårdens enhetschefer har tillsammans med MAS under året intensifierat samverkan med primärvården inom närsjukvårdsguppen för våra riskgrupper i syfte att minska smittspridning och dess effekter för målgruppen.

Arbetet med att implementera processen och riktlinjen för samverkan vid hemtagningar från slutenvården via våra samordningsteam, har bidragit till att säkerställa enskilda individers hemgång från sjukhuset under rådande pandemi. Hemsjukvårdens hemtagningsteam samt platskoordinator och boende-samordning är också bidragande orsaker. Antal betaldagar har under 2020 minskat till sju dagar jämfört med 108 dagar 2019. Antalet utskrivningsklara var 1 484, vilket är en minskning med 20 % jmf med

Den nya modellen för uppföljning av biståndsbeslut gällande hemtjänst som startade i januari 2020 har bidragit till att antal uppföljningar ökat under året. Inom hela verksamhetsområdet har målsättning att öka antal genomförda SIP (samordnad individuell plan) för enskilda individer även ökat.

Efter de ekonomiska anpassningar som verksamhetsområdet genomförde 2019 (minskning av korttidsplatser Nyhaga, nedläggning Regnbågen, minskning av chefstjänst m.m.) har balans i budget uppnåtts. Alla enheter har under året haft fokus på effektiviseringar gällande bemanning och omkostnader, vilket lett till minskade kostnader som helhet.

Effekter av hållbara scheman, minskade behov gällande avancerad sjukvård i hemmet samt statsbidrag för hantering av corona pandemi har lett till att verksamhetsområdet redovisar ett överskott på 6,6 mnkr för 2020.

Under 2020 har 1 335 (1 145, 2019) beslut fattats om hemtjänst i ordinärt boende. Under året har även 346 hemgångsbeslut fattats gällande enskilda som går hem till ordinärt boende efter en sjukhusvistelse. 383 har beviljats trygghetslarm (440, 2019), 74 (69, 2019) personer har beviljats deltagande vid dagverksamhet, 331 (314, 2019) nya beslut har tagits gällande korttidsvård. 146 (125, 2019) personer har beviljats särskilt boende, vilket är en ökning med 21 beslut. Utredningstiden för särskilt boende inom äldreomsorgen har i snitt varit 2–3 dagar. Väntetiden för den som fått beslut om särskilt boende till erbjudande om plats ligger i snitt på 22 dagar. Rikssnittet ligger på 64 dagar.

Antal fattade beslut 2020

Insatser	Totalt fattade beslut 2020	Bifall	Avslag
Hemtjänst	1 335	1 312	23
Nattinsats	119	119	0
Dagverksamhet	74	72	2
Korttidsvård	331	322	9
Särskilt boende	146	136	10
Hemgångsbeslut	346	346	0
Trygghetslarm	383	383	0
Daglig verksamhet LSS	17	17	0
Boendestöd	89	87	2
Kontaktperson SoL	40	27	13
Kontaktperson LSS	62	32	30
Bostad med särskilt stöd och service SoL	14	11	3
Bostad med särskilt stöd och service LSS	13	8	5
Personlig assistans	31	13	18

Biståndsenheten

Biståndsenheten har på grund av pandemin under året fått utveckla de tekniska möjligheterna till att arbeta mer på distans. Enheten har även fokuserat på implementering av rutiner och styrdokument bl.a. den reviderade vägledningen för biståndsbeslut, modell för uppföljning av beslut samt upprättat ett årshjul för månadsplanering och individuellt metodstöd av 1:e socialsekreterare och enhetschef för att säkerställa att alla handläggare har tagit del av och utgår från samma bedömningsgrunder.

Under året har enheten medverkat i en externt utförd genomlysning av biståndsbedömningen riktad mot äldreomsorgen med anledning av kommunens höga kostnader inom äldreomsorgen. Genomlysningen visade att kommunen har ett högre antal fattade beslut gällande serviceinsatser jämfört med andra jämförbara kommuner. En åtgärdsplan har arbetats fram tillsammans med VoO hemtjänst, VoO särskilt boende samt administrativa avdelningen på förvaltningen (ekonomer). I den ingår fortsatt följsamhet av bedömningsgrunder från vägledningsdokumentet, uppföljning av biståndsbeslut som väntas resultera i en minskning av fattade beslut. Ökat fokus på uppföljningar genom inrättande av kontrollfunktion på enheten för samtliga insatser inom SoL och

LSS, medverkan i projekt "Senior i VBG" som syftar till att skapa hälsofrämjande och förebyggande aktiviteter för äldre och på så sätt öka möjligheten att klara sin vardag självständigt utan behov av stöd och hjälp från socialnämnden. Projektet är delfinansierat av rådet för hälsa och social hållbarhet och är en samverkan med socialförvaltningens Kommunrehab, Kultur och fritid och Kommunstyrelseförvaltningen.

Enheten fortsätter även med att utveckla samverkan med vård stöd och utveckling VSU, Personligt stöd och omsorg PSO samt individ och familjeomsorgen IFO i syfte att bättre möta personer med samsjuklighet, samt ärenden inom barn och familj. Ny rutin för hemtagningar av personer som varit inlagda inom slutenvårdens psykiatri har sätts under året med gott resultat.

Handläggning riktad mot funktionshinderområdet har nu delat in sig i en grupp för vuxna och en grupp för barn och unga i syfte att nisch kompetens samt stärka samverkansytan.

Under våren har en ny modell för att löpande kunna ta ut avgifter utan onödig administration tagits fram i samverkan med förvaltningssekreterare, ekonom och jurist. Modellen bygger på OPI – omvårdnadsprisindex och kommunfullmäktige antog den i december 2020 för att gälla från 2021.

Inom färdtjänsten infördes 1 januari ett förändrat bokningsfönster som under årets första månader visade på en effekt av ökad samordning av resor och minskade kostnader för färdtjänsten. Kostnaderna för färdtjänsten har även påverkats av pandemin. Då Västra Götalandsregionen ändrade sin zonindelning behövdes även en ny modell för egenavgiftsuttag tas fram, vilket skedde i samråd mellan Fyrbodals färdtjänsthandläggare och Västtrafik. Kommunstyrelsen fattade beslut enligt förslaget som gäller från 1 januari 2021.

Bemanningsenheten

Bemanningsenheten har till uppgift att hantera vikarieanskaffning och vikarietillsättning inom VSU, VoO, PSO samt inom daglig verksamhet ASI. Enheten ansvarar också för central planering inom hemtjänst samt schemaadministration inom äldreomsorgen VSU samt VoO. Vidare hanteras administration av LAS, rekrytering, APL, feriearbetare, arbetskläder, bilar, viss ekonomiadministration samt tjänste-ID. Under året har enheten varit påverkad av den pandemi som råder. De administrativa medarbetarna har under stora delar av året arbetat på distans vilket varit en utmaning utifrån att hitta tekniska och arbetsmiljömässiga åtgärder.

Enheten har under året stärkts upp för att öka rekrytering av timanställda då behovet varit stort ute på enheterna. Till enheten har även fyra centrala planerare av hemtjänstinsatser tillkommit. Implementering av deras uppdrag sker i samverkan men VoO hemtjänst och kommer att fortgå under 2021. Här sker även ett stort utvecklingsarbete genom införandet av det nya digitala planeringssystemet LifeCarePlan samt pilotprojekt gällande hantering av resursspass i hemtjänsten. Översyn av bemanningsenhetens volym har skett under året men pausats med anledning av pandemin och ökat personalbehov. En förändring har skett på socialförvaltningen genom att en styrgrupp för bemanning och hållbara scheman har startat upp. I styrgruppen finns berörda verksamhetschefer samt HR specialister. Kopplat till styrgruppen finns en beredningsgrupp med utvalda enhetschefer samt HR specialister. Styrgruppen genomförde en workshop med beredningsgruppen under hösten i syfte att "nystarta" arbetet med bemanningsfrågor.

Förebyggande verksamheten inklusive dagverksamheter

Anhörigstödet riktad mot äldre samt mot funktionshinderområdet har varit påverkade av den pågående pandemin. Efter en noggrann planering har dock olika samtalsgrupper och cirklar kunnat genomföras. Många samtal har även skett via telefon och Skype.

Anhörigsamordnaren har fortsatt sitt arbete i det nationella projektet "Koordinatorstöd för föräldrar som har barn med funktionsnedsättning". Under året har koordinatören arbetat med 16 familjer och mycket har handlat om hjälp med att sortera, vara ett bollplank och stötta vid möten och kontakter med exempelvis skola. Medarbetare inom anhörigstöd och frivilligsamordnare ingår även i projektet "Senior i VBG" tillsammans med Kommunrehab och Biståndsenheten. Projektet syftar till att öka livskvaliteten för seniorer och senarelägga behov av stöd från kommunen genom att tillsammans skapa aktiviteter som stärker en hälsofrämjande vardag med möjlighet till gemenskap och trygghet.

Under året har frivilligverksamheten fått pausa flera av sina träffpunkter och aktiviteter på grund av pandemin. Dock har ett arbete gjorts för att ställa om och kunna erbjuda coronaanpassade aktiviteter utomhus. Frivilligsamordnare ingick under våren och sommaren i en förvaltningsövergripande och nybildad samhällsstödsgrupp vars syfte var att bistå invånare att på ett enkelt sätt söka och få hjälp med olika

saker i vardagen. Nu ingår frivilligsamordnaren i ett projekt finansierat av Delmys (Delegation mot segregation). Fokus för projektet är samverkan för att bryta segregation.

34

Under pandemin har Träffpunkt Torpa anpassat sin verksamhet genom att den öppna verksamheten stängdes och istället infördes bokade besök för mindre grupper. Personalen på Träffpunkten har spelat en stor och viktig roll i att översätta och förklara samhällsinformation rörande Covid-19 för besökare. Totalt har träffpunkten tagit emot 1 161 besök under året, vilket är knappt 800 färre besök än året innan.

För att begränsa risken för smittspridning så pausades dagverksamhetens grupper med inriktning rehabilitering. Dessa grupper var stängda 200323–200831. De 80 personer som hade biståndsbeslut och tillhörighet i dessa grupper hade under denna period ingen dagverksamhet att vistas i. För att stötta dem i denna utmanande tid har verksamhetens undersköterskor haft regelbunden telefonkontakt med vårdtagare och anhöriga. För flertalet har individuell dagverksamhet också genomförts. Det vill säga: i samråd med den enskilde har det med utgångspunkt i upprättad genomförandeplan utförts hembesök och utomhusaktiviteter.

50 personer har biståndsbeslut om dagverksamhet med demensinriktning. Dessa grupper har varit igång under hela året, men med minskade gruppstorlekar jämfört med tidigare år. Anledningen till att de varit i gång är att de bedöms vara ett så viktigt anhängstöd att det vid stängning finns en risk för stor negativ påverkan på både vårdtagare och anhöriga.

Från och med 1 september är alla våra dagverksamheter öppna. För att kunna bedriva en säker och trygg verksamhet då smittspridningen i samhället fortfarande är hög så är grupperna små med max 4–5 deltagare, så att säkra avstånd ska kunna hållas. Dagverksamheten har också i begränsad omfattning fortsatt med individuella besök där behov finns. För att kunna bibehålla små grupper får flertalet färre dagar i dagverksamheten än vad de fick innan pandemiutbrottet. Det innebär också att vi i december har en kö på 15 personer till dagverksamhet. Under 2020 har dagverksamheten haft 5 987 besöksdagar, vilket är 4425 dagar färre än 2019. Den individuella dagverksamheten har under året uppgått till 502 besök. Under hösten har förhållandevis många biståndsbeslut om dagverksamhet inkommit och vid årsskiftet var det 15 personer med beslut som väntar på plats i dagverksamhet.

Personal från dagverksamheterna har under våren och sommaren tjänstgjort inom särskilt boende och korttidsvården där det varit stor sjukfrånvaro i samband med pandemin.

Hemsjukvården Kommunrehab

Kommunrehab har under året tvingats anpassa och utveckla sitt arbete med digitala hjälpmedel för att kunna möta personer som drabbats av covid-19 och behöver rehabilitering samt fortsätta att bedriva nödvändig kompetensutveckling och utbildning mot basverksamheterna inom äldreomsorgen och funktionshinderområdet. Under året har Kommunrehab haft grundutbildning för 13 nya rehabombud samt haft 40 nätverksträffar med alla rehabombud. Enheten har varit involverad i planerna kring att byta leverantör av digitala lås inom ordinärt boende äldreomsorg, som kommer ske under 2021.

Projektet "Senior i VBG" har enheten varit inblandad i och kommer så fortsätta att vara under 2021. Under året har även fokus legat på att implementera ADL bedömningar (aktivitet i dagliga livet) som en grund för samordningsteamet för att öka individens vardagsfungerande och möjliggöra egen aktivitetsförmåga. Enheten har arbetat fram ett utbildningspaket runt rehabiliterande förhållningssätt som påbörjades under 2020 men pausades med anledning av pandemin. Inom projektet "Senior i Vbg" har det också startats upp ett arbete med att använda ADL bedömningen som stöd för biståndsbedömningen och uppföljning av insatser inom hemtjänsten. Den så kallade "Förtroendetiden" som Kommunrehab genom beslut från PFU haft på projekt har nu permanentats och ingår som arbetsmodell för enheten. Detta innebär att alla medarbetare har 12 % av sin arbetstid till förfogande för kompetensutveckling/reflektionstid efter individuell planering tillsammans med enhetschef. Effekten av projektet har blivit en hållbar arbetsmiljö och sänkning av personalomsättning.

Hemsjukvården sjuksköterskor

Inom hemsjukvårdens sjuksköterskeorganisation har ett stort fokus under året varit att hantera situationen gällande pandemin. Stort fokus har varit på att stötta basverksamheterna gällande basala hygienrutiner och hantering av skyddsutrustning samt kohortvård. Det har också krävts ett ökat samarbete med primärvården gällande smittspårningar, vaccinationer samt vårdinsatser för personer med konstaterad covid-19 och palliativ vård.

Enheten har varit tvungen att snabbt ställa om gällande utbildningar och har skapat läkemedels- och diabetesutbildningar digitalt till baspersonal. I april startade samverkande sjukvård upp workshops till-

sammans med ambulans, 1177, Mäva och vårdcentralerna. Dessa genomfördes precis innan pandemin på allvar satte igång. Trots hård arbetsbelastning har det skett flertalet samverkansuppdrag. Under 2020 har digital signering gällande hälso- och sjukvårdsinsatser genomförts. Planering av deltagande i implementering av FVM (framtidens vårdmiljö) har påbörjats och kommer att fortsätta under 2021-2023.

Under hösten har en organisationsförändring skett genom att den tillfälliga förstärkningen av undersköterskor i hemsjukvården tagits bort och ersatts med sjuksköterskor istället. Syftet är att säkerställa en god och säker vård i den kommunala hälso- och sjukvården. Fortsatt utveckling av samverkan mellan olika arbetsgrupper har skett där även företagshälsovården medverkat. Anpassning av scheman har pågått under året. Fortsatt kompetensutveckling kring sårvård har skett tillsammans med företaget OneMed vilket lett till en bredare kompetens samt gott resultat av sårläggningen hos enskilda personer.

Korttidsvården

Inom äldreomsorgens korttidsvård har det under året tvingats ske flera omställningar av verksamheten med anledning av pandemin. Korttidsenheterna var de första enheterna inom socialförvaltningen som i början på april månad fick in smittan via anhöriga som besökte sina närstående. Smittan spred sig både till vårdtagare och personal, vilket ledde till att beslut fattades om att pausa växelvården på Niklasbergsvägen 9K för att på så sätt lösgöra personal som kunde arbeta på Nyhagas korttidsenhet.

Personal från dagverksamheterna var också och tjänstgjorde på enheten under våren och sommaren. Det blev även aktuellt att fysiskt flytta den omgjorda växelvården som blev korttidsvård/effektivvård covid-19, till Niklasbergsvägen 1B för att hitta samverkansmöjligheter kring bemanning med Nyhaga korttidsenhet. Det har varit en stor utmaning för enheterna att skapa en trygg struktur för vårdtagare och medarbetare kring kohortvården som bedrivits. Under våren fanns inte tillräckligt med framtagna rutiner gällande användandet av skyddsutrustning samt avsaknad av tillräcklig sådan. Enhetschef har tillsammans med medarbetare och skyddsombud genomfört ett stort antal risk och konsekvensbedömningar kring olika vårdmoment och nu lyckats skapa en tydligare arbetsstruktur för det fortsatta uppdraget gällande eftervård av personer med covid-19. Det råder inte heller någon brist på skyddsutrustning i nuläget. Från september är växelvården fysiskt tillbaka i sina ursprungslokaler på Niklasbergsvägen 9K men har återigen pausat växelvården på grund av smittläget.

En viktig samverkan har också skett med hemsjukvårdens sjuksköterskor, MAS, platskoordinator och boendesamordnare gällande frågor kring in- och utskrivning på de två olika korttidsenheterna utifrån det läget kring smitta som gäller just då. Samverkan har även skett med primärvården då det under året ändrat sig kring vilken enhet som tar emot personer med covid-19 samt att antal platser som är aktuella för korttidsvård har skiftat under året och då påverkat för de läkare som haft ansvar för korttidsenheterna. Eftersom pandemin fortfarande pågår kommer det flexibla arbetssätt som tvingats fram att fortsätta så länge behovet finns.

Beläggning för Nyhagas korttidsenhet har under 2020 i snitt legat på 54 % jmf 85 % 2019. Minskningen är en effekt av pandemin. Beläggning för växelvården har inte varit möjlig att följa.

Larmmottagning och Nattpatrull

Larmmottagningen har haft ett tydligt ökat tryck på larm och uttryckningar. Hanteringen av dessa har försvårats i samband med läget med pandemin. Mottagningen har under dagtid mån-fre bemanning med en personal som har inre tjänst att ta emot larm och sedan förmedla dessa vidare till personal ute på fält. Övrig tid på kvällar och helger finns endast två personal i tjänst som då hanterar både larmtelefon och larmuttryckning. Detta innebär att skyddsutrustning behöver plockas av och på när man är hemma hos vårdtagare för att svara på larmtelefonen.

Arbets sättet har förändrats till följd av pandemin både för Larm mottagningen och Nattpatrullen. Risk- och konsekvensbedömningar är gjorda för arbete i hemmet hos vårdtagare. Handlingsplan är upprättad för detta arbete.

Schemaläggning utifrån modellen "Hållbara scheman" har fallit väl ut för nattpatrullen. Efter oro och motstånd i arbetsgruppen har det nu blivit mer stabilt. Individuell hänsyn och önskemål har kunnat hanteras och på det sättet har det funnits stort utrymme att kunna påverka den egna schemaraden. Genom "Hållbara scheman" klarar enheten att till del bemanna sin egen frånvaro och på så sätt slipper köpa vikarier från bemanningsenheten. Minskade personalkostnader är en följd av detta.

Pandemisituationen har utmanat verksamheten då arbetet har försvårats dels utifrån ökat antal larm och fler tillfälliga utökningar på grund av ökat vårdbehov och dels att hantera basala hygienrutiner anpassat

till skyddsutrustning. Nattpatrullen har precis som larmet ökad stress och arbetsbelastning då de hantlar både larm och hembesök samtidigt vilket innebär att skyddsutrustning behöver tas av och på flera gånger i samband med att larm behöver besvaras när man är hemma hos vårdtagare.

Nattpatrullen har startat ett projekt med att bemanna varje natt med en gruppleddare som leder och styr arbetet utifrån gällande rutiner, besvarar larm och sedan fördelar ut dessa till lämplig bil i området. Projektet startade november 2020 och pågår till november 2021.

Hållbart arbetsliv

För verksamhetsinriktningen som helhet har sjukfrånvaron givetvis påverkats av pandemin vilket också är ett tecken på att medarbetare följer de restriktioner som säger att man ska hålla sig hemma vid förkylningssymtom. Sjukfrånvaron har i snitt legat på 9,3 % varav korttidsfrånvaron i snitt varit 3,7 % för hela verksamhetsområdet. Det är en ökning från 2019 där snittet var 6,3 % och korttidsfrånvaron i snitt var 2,5 %. Inom verksamhetsområdet varierar sjukfrånvaron på enhetsnivå och kan vara både högre och lägre. Alla medarbetare har deltagit i föreläsning med Torkild Sköld kring självledarskap som skedde i mars innan pandemiutbrottet.

På enhetsnivå har man arbetat med att implementera socialförvaltningens framtagna medarbetarprinciper och kommer fortsätta med det under 2021. Alla enheter har genomfört kommunens personalenkät och kommer att lägga handlingsplaner för åtgärder om behov finns av det. All analys av dessa är ännu inte genomförd då det saknas viss information från centrala personalkontoret.

Kommunrehab projekt gällande förtroendetid kommer nu även att prövas i projektform för Biståndsenheten under 2021.

Kvalitetsledning

Under 2020 har kartläggningar av alla huvudprocesser som skett i de olika verksamhetsområdena genomförts. Syftet är att samla processerna i ett digitalt kvalitetsledningssystem. Utvecklingsledare inom de olika verksamhetsområdena samordnar arbetet som kommer fortsätta under hela 2021. Plan för egenkontroller för verksamhetsområdet som helhet kommer att slutföras i samband med detta.

Alla enheter inom verksamhetsområdet sammanställer och analyserar sina inkomna avvikelser i form av Lex Sarah, Lex Maria, synpunkter och klagomål samt avvikelser gällande vårdärenden. Resultatet analyseras tillsammans i ledningsgruppen och följer med i planering av förbättringsaktiviteter i RA plan för kommande år. Sammantaget görs bedömningen efter rådande omständigheter kring pandemi att det finns ett kompetensbehov gällande basal hygien, omvårdnadskunskap, läkemedel, rehabiliterande förhållningssätt, vårdsvenska etc. hos baspersonal inom äldreomsorg och funktionshinderområdet. Vi har också behov av att återigen använda metoder och kvalitetsregister såsom Senior Alert, BPSD samt palliativregistret.

Biståndsenhetens egenkontroller visar på positivt resultat med färre felaktigheter. Ett exempel är handläggningstid för LSS insatser som för biståndsenheten via stickprovskontroll är 35 dagar från ansökan till beslut jmf med rikssnitt enligt Kolada på 52 dagar från ansökan till beslut.

Ett annat kvalitetsmått som förvisso inte avser rikssnitt men väl belyser kvalité ur ett nationellt perspektiv avser rättssäkerhet och prövade domar under året:

Under 2020 har 32 domar inkommit (att jämföra med 16 under 2019). Av dessa har 27 utfallit till nämndens fördel, 3 delvis till nämndens fördel och i 2 ärenden har den enskilde fått rätt. Huvuddelen av domarna avser personlig assistans enligt LSS (8 där nämnden fått rätt, samt 3 där nämnden delvis fått rätt) efterföljt av ledsagarservice enligt LSS (5 domar, varav 4 där nämnden fått rätt och ett som nu prövas i KmR) samt kontaktperson enligt LSS (4 domar som fastställer nämndens bedömning.)

Egenkontroll inom avgiftshandläggning har genomförts (12 per månad) och visar inga fel avseende fakturorna. Egenkontroll görs även två ggr per år avseende tid i hemtjänst, Hemsjukvård, matabonnemang, egna resor och larm där fel i underlagen för samtliga områden upptäckts vid varje tillfälle. Fakturor har utifrån detta behövt justerats. Berörda chefer informeras alltid för att kontrollen också ska leda till förbättringar av underlagen. Två ggr per år möts även extern utförare (Samhall) av inköp för genomgång av verkställda beslut.

Icke verkställda beslut, som är en form av egenkontroll, har löpande rapporterats till verksamhetschefer och socialnämnden, fyra ggr/år.

Övriga enheter inom verksamhetsområdet genomför egenkontroller gällande hantering av kost, följsamhet av hygienrutiner, granskning av loggar i verksamhetssystemet Lifecare.

37

Gällande kvalitetsledning för hälso- och sjukvården inom hemsjukvården återfinns mer i patientsäkerhetsberättelsen upprättat av kommunens MAS.

Individ och familjeomsorg

Verksamheten på IFO har under 2020 präglats av en stabiliserad personalsituation med förhållandevis låg personalomsättning. Största skillnaden kan vi se inom barn- och ungdomsenheten där vi tidigare haft svårt att rekrytera kompetent personal och haft en hög personalomsättning som lett till hög arbetsbelastning som påverkat den psykosociala arbetsmiljön. Under 2020 har personalomsättningen minskat kraftigt och arbetsmiljön förbättrats avsevärt. Detta är ett resultat av flera års fokus på arbetsmiljö med olika former av åtgärder. Här kan man också se en förbättring nationellt inom Sveriges kommuners IFO-verksamheter, men fortsatt finns det många kommuner som har fortsatt hög personalomsättning.

Coronapandemin har inneburit visst distansarbete för den personal som har arbetsuppgifter som kan utföras på distans. Detta har fallit väl ut även om det krävt mycket arbete bland annat för att få detta att fungera rent logistiskt, då vi utför ett samhällsviktigt arbete och behöver ha personal på plats inom samtliga verksamhetsområden. Här har ledningen kontinuerligt följt de råd som presenterats via SKR och socialstyrelsen särskilt för IFO:s verksamhetsområden. Råden har varit tydliga i att samtliga våra verksamheter behöver fortsatt ta emot besök som bedöms nödvändiga utifrån flera olika aspekter.

Under 2020 har en omorganisation genomförts på IFO, grunden för denna arbetades fram i ledningsgruppen med fokus på ekonomi och den ökade kostnaderna. Förändringen innebar en övergång från sex sektioner till fem enheter och med minskning av en del, sektionen för administration. Utifrån den minskningen har hänsyn också tagits till att renodla enheternas verksamhet utifrån ett myndighets- och utförarperspektiv samt fördela antalet medarbetare mellan de kvarvarande fem enhetscheferna. Omorganisationen genomfördes i sin helhet i september 2020. De nya enheterna inom IFO är numera Försörjningsstödsenheten; Barn- och ungdomsenheten, Familjeenheten, Vuxenenheten samt Råd- och stödenheten.

I slutet av 2020 genomfördes ytterligare en förändring inom socialförvaltningen; IFO tog över all myndighetsutövning som tidigare handlagts på ASI vilket i första hand berörde försörjningsstödsenheten och barnavården. Detta innebär att från inledningen av 2021 utförs all myndighetsutövning rörande ensamkommande barn och handläggning av försörjningsstöd för nyanlända inom IFO.

Försörjningsstödsenheten

Enheten har under året haft stora utmaningar i en ökad arbetsbelastning, antalet hushåll som uppbär försörjningsstöd har ökat, särskilt under de senaste två åren. Totalt har antalet ärende ökat med ca 100 hushåll i snitt per månad mellan åren 2018–2020. Positivt är dock att ökningen avstannade under hösten 2020. I stor sett så följer vi den nationella utvecklingen så detta är i allra högsta grad även en nationell utmaning som uppmärksammats massmedialt vid flera tillfällen under fram för allt de senaste två åren

Den ökade kostnaden för Försörjningsstöd under 2018, 2019 och som fortsatt under 2020 kan i huvudsak förklaras med:

- Den stora tillströmningen av integrationsärenden de senaste åren.
- Större barnfamiljer med lägre ersättningar från Försäkringskassan.
- Ökat antal ungdomar 18 - 24 år (många med funktionshinder).
- Ökat antal personer som tidigare är kommit från Etableringen och som nu har förbrukat samtliga ersättningsdagar i jobb- och utvecklingsgarantin.
- Restriktivare bedömningar avseende ersättningar via socialförsäkringen hos Försäkringskassan.
- Arbetsförmedlingens reformering som inneburit neddragningar och omorganisation.

Enheten har under året fortsatt att arbeta intensivt för att verksamheten ska genomsyras av och syfta till självförsörjning och ett självständigt liv för individen. På individuell nivå, gentemot brukare, har detta skett genom fortsatt strukturerat arbete i handläggningen kopplat till våra två huvudspår – **arbetsspåret** för de brukare som bedöms ha arbetsförmåga samt **sjuk/rehabspåret** för brukare med hög ohälsa, ofta kopplat till sjukskrivning. Enhetens utvecklingsarbete har haft följande huvudsakliga fokusområden un-

- E-ansökan
- Fortsatt utvecklingsarbete med process sjuk/rehabspåret
- Arbetsrehabmodellen ÅKA (samordningsförbundet)
- Förbättra och intensifiera samarbetet med AME/DUA
- Övertagande av handläggning flyktingärenden i samband med verksamhetsanpassning ASI
- Motiverande samtal (metod)
- Barnrättsperspektiv
- Freda-kortfrågor (screening våld i nära relation)
- Färdigställa nya vägledande bestämmelser (antagna av socialnämnden hösten 2020)
- Processkartläggning (kvalitetsledningsarbete)

Digitalisering av ansökningsprocessen har genomförts, från och med mars 2020 har våra brukare möjlighet att ansöka om försörjningsstöd via e-tjänst. Denna implementering har fungerat mycket bra och numera söker drygt 60 % av våra brukare via e-tjänst. Målet inför implementeringen var att nå upp till 50 % under 2020. Ett mål med denna implementering var att förenkla handläggningen och frigöra tid för att möta våra brukare ofta och arbeta mer intensifierat med förändrings- och motivationsarbete. Med anledning av tillströmningen av antal ärenden samt pandemin, har detta inte blivit fullt möjligt att genomföra.

Ett utvecklings- och planeringsarbete av en organisationsförändring har pågått under flera år vad gäller sjuk/rehabspåret och vi har provat lite olika sätt att organisera oss kring denna målgrupp. Nu kommer ett specialiserat handläggarteam arbeta med målgruppen brukare med långvarigt försörjningsstöd och ohälsa. Detta team kommer att arbeta med vård- och rehabiliteringsprocesser kopplat till socialförsäkringssystem, samt fokusera på samverkan och SIP. Syftet med detta team är att höja kompetensen inom området ytterligare för att möjliggöra för fler brukare att nå självförsörjning. Det nya teamet beräknas starta våren 2021.

Samarbetet med AME är ett högt prioriterat område på enheten med samverkan på samtliga nivåer med ett gemensamt mål; att hitta vägar för våra brukare där målet är självförsörjning genom arbete eller studier. Här ingår även samverkan inom ramen för DUA-avtalet, projektet "All in" för utrikesfödda samt arbetsrehabteamet ÅKA (samordningsförbundet) där AME är projektägare.

Fem socialsekreterare från enheten är i dag placerade på Resurshuset där de har sin dagliga arbetsplats för att optimera samarbetet, särskilt kring målgrupperna unga vuxna samt utrikesfödda.

Vad gäller unga vuxna 18-24 år så har även denna målgruppen ökat de senaste två åren. Under 2020 var det 188 unga vuxna som någon gång under året erhöll försörjningsstöd, att jämföras med 139 för 2019. Under 2020 har totalt 93 (motsvarande siffra 2019 var 62) unga vuxna med försörjningsstöd avslutats. Av dessa har 25 % gått ut i arbete och 32 % har börjat studera. Ytterligare 14 % har gått ut i egen försörjning genom arbetslöshetsersättning eller andra former av bidrag/ersättningar.

Barn- och ungdomsenheten/Råd- och stödenheten

Teamindelningen som genomfördes under 2019 bestående av socialsekreterare från barn-och ungdomsenheten och familjebehandlare från Råd- och stödenheten har fallit väl ut och består av;

- Barnteam
- Ungdomsteam
- Vårdsteam

Samtliga team består av både utredare och familjebehandlare. Syftet med teamen är att man skall specialisera sig och bli än mer professionell inom ett område, men också att man får ett närmare samarbete mellan utredare och behandlare för att kunna möta upp och arbeta med barn/ungdomar och föräldrar på hemmaplan. Utvecklingsarbetet i teamen kommer ytterligare att intensifieras under 2021.

Antalet anmälningar kring barn och ungdomar har ökat något jämfört med tidigare år. Totalt inkom 1 904 anmälningar och ansökningar, en ökning med 4,4 % jämfört med 2019. Under 2020 inleddes utredningar på 33 % av alla inkomna anmälningar och ansökningar. Totalt genomfördes 574 utredningar kring barn och ungdomar, av dessa 574 utredningar hade 212 orsakskod "våld". Den absolut vanligaste orsaken till anmälan var att barn bevittnat våld eller misstänks ha varit utsatta för misshandel.

Anmälningar gällande ungdomar (13–18 år) avseende missbruk av alkohol/narkotika ligger i nivå med 2019 efter att ha ökat kraftigt under perioden 2018–2019. Under 2020 inkom 59 anmälningar, 2019 inkom 60 anmälningar och 2018 inkom det 36 anmälningar.

39

Under de senaste åren har en kraftansträngning gjorts inom barnavården för att minska antalet placerade barn särskilt inom HVB (hem för vård eller boende). Här har samtliga våra enheter inom barnavården samarbetat och haft fokus på att möjliggöra för barnen att få bo kvar i hemmet med behandlingsinsatser från i första hand våra familjebehandlare. Familjebehandlarna utför numera även observationsuppdrag som en del i vissa utredningar där detta bedöms relevant och nödvändigt för att socialsekreterarna ska kunna göra analyser och bedömningar inför beslut. Dessa observationer kan i vissa fall ersätta tidigare behov av placeringar på utredningshem för barn och föräldrar. Totala antalet behandlingsinsatser från våra familjebehandlare har ökat med 62 % sedan 2018. Antalet placeringar och kostnader har genom dessa insatser avsevärt minskat under året.

Fältsekreterarnas uppdrag och mål är att arbeta förebyggande mot ungdomar genom uppsökande arbete på fältet. Det görs genom många olika aktiviteter och i samverkan med andra verksamheter och förvaltningar i kommunen. Den största delen av arbetstiden 2020 har lagts på att arbeta uppsökande och förebyggande ute på fältet i kommunen och i olika miljöer där ungdomar vistas. Detta är framförallt på högstadieskolorna samt på andra kända samlingspunkter vilka varierar utifrån årstid och behov. Fältsekreterare genomför också individuella samtal med ungdomar, de deltar i olika former av möten, genomför utbildning/rådgivning på skolor samt sköter och hanterar olika sociala medier samt annan administration.

Vissa delar i fältarbetet har varit svåra att genomföra 2020 på grund av pandemin och en hel del ordinarie verksamheter har blivit inställda. Detta har inneburit utmaningar för verksamheten i att hitta nya arenor och kontaktytor med ungdomar i kommunen för att kunna arbeta förebyggande och relationsskapande.

Familjeenheten

Familjehemsgruppen har en fortsatt hög arbetsbelastning. Antalet barn i familjehem ökade kraftigt särskilt under perioden 2016–2018, men tycks nu ha stabiliserats och ligger kvar på ungefär samma nivåer under 2019 och 2020. Det har varit flera svåra sammanbrott som resulterat i omplaceringar av barnen till nya familjehem, men också till HvB och SiS. Totalt har 14 barn behövt omplaceras av denna anledning. Det är fortsatt svårt att rekrytera ”egna” familjehem utan placering i kontrakterade familjehem har stadigt ökat.

Familjerätten ligger kvar på ungefär samma höga nivåer som 2019 gällande antalet barn som var föremål för utredningar gällande vårdnad, boende och umgänge. En stor ökning skedde mellan 2017–2019.

Dessa utredningar är mycket tids- och energikrävande då det oftast är högkonflikter och många föräldrar har annan problematik, där det även pågår utredningar och insatser från barn- och ungdomsenheten.

Antalet samarbetssamtal har minskat något under 2020 jämfört med 2019. Väntetiden för samarbetsamtalen har periodvis varit lång under året på grund av hög arbetsbelastning, delvis på grund av att de under en del av året ej haft full bemanning på enheten på grund av sjukskrivning och vakans. Den långa väntetiden har lett till att vissa har valt bort att komma.

Familjerådgivningen, har precis som de senaste åren, fortsatt ge även kommunerna i Dalsland möjlighet till familjerådgivning. En brukarundersökning gjordes under november månad och visade mycket goda resultat från våra brukare av denna tjänst. Samtliga uppgav att verksamheten är lättillgänglig och lätta att få kontakt med, de känner sig lyssnade på och de har fått hjälp med de problem som var anledningen till att de sökte hjälp

Vuxenenheten

Vid årsskiftet 2019–2020 gjordes en förändring inom IFO vilket innebar en ny målgrupp på enheten; unga vuxna 18–20 år med missbruksproblematik som tidigare handlades på barn- och ungdomsenheten. I och med den övergripande organisationsförändring som senare under året genomfördes på IFO har enheten sedan september månad även arbetat med vuxenärenden avseende våld i nära relation (VIN), övrigt våld/hot, avhoppare från kriminella verksamheter samt brottsoffer. I och med dessa förändringar har ett omfattande arbete med att upprätta nya rutiner och också att revidera befintliga, genomförts i olika led såväl på IFO i stort som på vuxenenheten och även nya insatser har tagits fram, för att på bästa sätt kunna tillgodose de nya målgruppernas behov.

Av jämförelsen med tidigare år framgår därmed att ärende- och insatsmängden påtagligt ökat under 2020 men det har, tack vare enhetens engagerade medarbetare, hanterats på ett ytterst gott sätt inom ramen för befintliga personalresurser. Analysen av själva ökningen visar att det inte enbart har att göra med den nya ålders- och målgruppen som enheten numera hanterar, utan att det även varit en ökning gällande missbruksärenden från 20 år och uppåt. Vidare är det också fler utredningar som lett till någon form av insats vid enheten.

Att utveckla och erbjuda kvalificerad vård på hemmaplan för enhetens målgrupper har fortsatt under 2020. Denna verksamhetsutveckling har resulterat i ytterligare minskningar av antal placeringar på HVB då vi erbjuder kvalificerad behandling på hemmaplan i första hand. Antalet placeringar på HVB har därmed fortsatt minska jämfört med tidigare år. Sektionen ansvarar också för kommunens akutlogi beläget på Kyrkängen. Där erbjuds sex boendeplatser. Utnyttjande av akutlogi har fortsatt öka under 2020, i perioder har alla boenderum använts.

Samverkan IFO

Samverkan och samarbete med externa verksamheter har fortsatt under året, bland annat genom deltagande i Samordningsförbundet, Närsjukvårdsgrupp psykiatri och missbruk samt Närsjukvårdsgrupp Barn och Unga. Samarbete med grannkommuner har fortsatt, främst med Trollhättans stad genom verksamhet som Krami och Barnahuset. Samverkan sker också kontinuerligt kring socialjouren, Uddevalla kommun är fortsatt värdkommun för samtliga kommuner inom Fyrbodalen. IFO deltar också aktivt i samtliga nätverk som finns för IFO:s verksamhetsområden via FoU Fyrbodalen.

Individ- och familjeomsorgen har haft ett fortsatt nära samarbete med barn- och utbildningsförvaltningen genom bland annat Samverkan Vänersborg men också genom samverkande socialsekreterare i form av delat ledarskap. IFO är även delaktiga i den samverkansgrupp som finns inom kommunen kring fullföljda studier. Familjecentralen Sirius är en samverkansform som drivs i samarbete mellan IFO, barn- och utbildningsförvaltningen samt Regionen. Vi ser det som ytterst viktigt att utveckla våra förebyggande verksamheter för att försöka hjälpa familjer i behov av stöd utan att de skall behöva bli aktuella för utredningar och insatser inom IFO.

Vår interna samverkan inom förvaltningen har fortsatt under 2020 och pågår på olika sätt utifrån behov inom varje enhet utifrån verksamhetsområde. Uppföljning sker kontinuerligt av det samverkansavtal som föreligger mellan IFO och biståndsenheten gällande handläggning och gränsdragning kring barn och unga med funktionshinder.

Hållbart arbetsliv

Den totala sjukfrånvaron för IFO har ökat något under 2020, detta gäller både lång- och korttidsfrånvaron. Långtidsfrånvaron var i snitt för 2020 9,7 % (8,2 % 2019) och korttidsfrånvaron var i snitt för 2020 3,1 % (2,2 % 2019). Huvudsakliga orsaken till denna ökning bedöms vara utifrån direktiven kring pandemin och symtom. Under året har en kartläggning av korttidsfrånvaron gjorts inom hela IFO och i analysen framkom att huvudsakliga orsaken till korttidsfrånvaron var förkylningssymtom. Efter sommaren 2020 avslutades denna kartläggning efter analys, då pågående pandemi påverkade resultatet i så hög omfattning att vidare kartläggning inte bedömdes vara meningsfullt.

På IFO arbetar vi aktivt för att personal ska vara i arbete och för att uppmärksamma signaler på ohälsa i ett tidigt skede. IFO följer kommunens rutin vid sjukfrånvaro, vilket innebär att chef har kontaktsamtal med anställd första sjukdagen samt omtankesamtal vid upprepade korttidsfrånvaro. Enhetschefer har också ett nära samarbete med personalspecialist, särskilt i långa rehab-ärenden.

Alla enheter arbetar med personalen och dess arbetssituation och mående på olika sätt. Samtliga enheter har frågan levande på APT och i övrigt förekommande mötesforum och frågan lyfts på varje enskilt medarbetarsamtal. På IFO använder vi "mätstickan" som ett verktyg att skatta arbetsbelastning och mående utifrån arbetssituationen kontinuerligt under året. Resultatet av dessa presenteras med kontinuitet på IFO:s LSG för information och dialog. Alla enheter arbetar också med arbetsmiljön enligt OSA (Organisatoriskt och systematiskt arbetsmiljöarbete). Vissa sektioner har också valt att ha hälsoinspirationer som ett led i att uppmärksamma och arbeta med den psykosociala arbetsmiljön.

Sammantaget är bedömningen att IFO:s personal i hög utsträckning upplever att de har ett hållbart arbetsliv och att detta helt klart förbättrats sedan 2019. Resultatet ser vi genom en kraftigt minskad personalomsättning och förbättrad arbetsmiljö.

Verksamhetsutveckling

Arbetet med att förbättra och utveckla verksamheterna inom IFO pågår ständigt på alla enheter och är

ett högt prioriterat område. Vi arbetar kontinuerligt med revidering och utveckling av olika rutiner och riktlinjer, hitta nya arbetsmetoder och stävar efter att ha en flexibel organisation så att vi kan ställa om utifrån ändrade förutsättningar och behov. Utvecklingsarbete pågår även kontinuerligt avseende digitalisering på olika sätt inom de olika verksamhetsgrenarna. Trots pandemin så har vi lyckats hålla i många av de pågående utvecklingsprocesserna och genomfört nödvändiga förändringar under året både avseende organisation och verksamhet.

Socialförvaltningens styrdokument "Ledning och styrning 2.0" är numera ett mycket väl implementerat dokument inom IFO och har även fått bäring på målen för medarbetarna i lönesättningsprocessen och tas därmed upp i varje enskilt medarbetarsamtal i samband med löneöversynen. I mars 2020 erbjöds all personal inom socialförvaltningen en halv dags föreläsning med Torkild Sköld med temat självledarskap som kopplades till medarbetarprinciperna. Inom IFO samlades enheterna på eftermiddagen för att arbeta vidare med dessa.

Kvalitetsledning

Under 2020 har kartläggningar skett av alla huvudprocesser som skett i de olika verksamhetsområdena. Syftet är att samla processerna i ett digitalt kvalitetsledningssystem. Utvecklingsledare inom de olika verksamhetsområdena samordnar arbetet som kommer fortsätta under hela 2021.

Under 2020 har IFO fortsatt följa upp hur nyanställd personal upplever sin introduktion. Uppföljningen sker genom en digital enkät med 12 frågor som besvaras i Netigate. Under året har fem medarbetare svarat på enkäten och sammantaget får introduktionen ett väldigt gott betyg, ett medelvärde på 5,6 av 6 möjliga.

Egenkontroll

I föreskrifter och allmänna råd SOFS 2011:9 Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, framgår bland annat att egenkontroll kan innefatta granskning av journaler, akter och annan dokumentation. I enlighet med ovanstående utförs granskning av ärenden i syfte att säkerställa handläggningen inom Individ- och familjeomsorgens verksamhet. Under 2020 har egenkontroll genomförts inom IFO:s verksamheter, med olika tidsintervall. Totalt har 167 ärenden granskats. I stort sett lever verksamheterna upp till gällande lagstiftning, riktlinjer och rutiner.

Inom barn- och ungdomsenheten föreligger överlag en god kvalitet i de granskade ärenden. De brister som framkommer är att barn inte underrättas att utredning inlett, att barnens inställning till beslut inte framkommer i dokumentationen och att det inte dokumenterats inhämtande av samtycke för kontakt med andra vårdgivare, etc.

Inom Råd- och stödenhetens familjebehandlingsverksamhet framgår att uppdrag och genomförandeplan finns upprättade i samtliga ärenden som granskats men att det finns brist i hur genomförandet beskrivs i en del av uppdragen.

Kvaliteten i de granskade ärendena inom familjehemsvården är överlag bra. Uppdatering av genomförandeplan behöver generellt ses över. Barnet och förälders delaktighet behöver tydliggöras.

Inom enheten för försörjningsstöd framgår att arbete sker utifrån lagar och föreskrifter. I stora delar håller verksamheten bra kvalitet vad gäller dokumentation men det saknas uppdaterad genomförandeplan och grundutredning i ett mindre antal ärenden.

Inom vuxnenheten föreligger det en övergripande god kvalitet. De brister som framkommit är av mindre handläggningstekniska karaktär samt avsaknad av journalanteckningar i ett fåtal löpande ärende. Det framkommer också att det idag finns ett mer samstämmigt språk/språkbruk samt en större enhetlighet och relevans i dokumentationen nu än tidigare. Kvaliteten har blivit jämnare och högre vad gäller Språngbrädans insatser.

Alla sektioner inom IFO arbetar kontinuerligt med att förbättra och upprätthålla kvaliteten i det sociala arbetet och handläggning utifrån våra egenkontroller.

Utöver egenkontrollerna har ytterligare ett antal ärenden granskats utifrån inkomna synpunkter och klagomål.

Brukarundersökning

Totalt 121 kommuner medverkade i årets undersökning som genomförs med stöd av SKR (Sveriges kommuner och regioner) under hösten 2020.

42

Vänersborg deltog 2020 i denna brukarundersökning för 5:e gången. Sammanlagt delades 267 enkäter ut till besökare inom barn- och ungdomsvården, missbruksvården och försörjningsstöd i Vänersborg. Totalt inkom 220 besvarade enkäter och därmed var vi den kommun i Sverige som hade näst flest antal svar totalt. Vad gäller försörjningsstöd så var vi den kommun som fick in flest antal svar av samtliga deltagande kommuner. IFO i Vänersborg har lyfts fram som ett mycket gott exempel nationellt, på grund av vår höga svarsfrekvens och höga deltagande i undersökningen. Kommunen inbjöds därför att dela med sig av hur vi arbetar med brukarundersökningen på en nationell konferens i januari 2021. Därefter har flera kommuner hört av sig för att de önskar ta del av ytterligare information kring vårt arbete.

Brukarundersökningen är en temperaturmätning som signalerar hur våra brukare värderar oss och upplever kvaliteten av de insatser som ges vid mättillfället;



89% av 267 tillfrågade personer valde att svara på vår enkät



96% tyckte att vi efterfrågade era synpunkter på hur er situation skulle kunna förändras. Resultatet för 2019 var 93%.



94% tyckte att det var lätt att få kontakt med socialsekreteraren (till exempel via telefon, sms eller e-post). Resultatet för 2019 var 91%.



71% tyckte att ni har kunnat påverka vilken typ av hjälp ni fått av socialtjänsten. Resultatet för 2019 var 80%.



96% tyckte att det var lätt att förstå informationen som ni fick av socialsekreteraren. Resultatet för 2019 var 93%.



88% var nöjda med det stöd ni fått från socialtjänsten. Resultatet för 2019 var 90%.



88 % tyckte att vi visade förståelse för er situation. Resultatet för 2019 var 88%.



79% tyckte att er situation förändrats sedan ni fick kontakt med socialtjänsten. Resultatet för 2019 var 82%.

Lex Sarah

Under året har det upprättats sju rapporter enligt Lex Sarah inom IFO. Tre inom Barn- och ungdomsenheten, två inom Familjeenheten och två inom vuxenenheten. Rapporterna är i huvudsak upprättade utifrån brister i rättssäkerhet/handläggning.

Synpunkter och klagomål

Totalt har det inkommit 50 synpunkter och klagomål gällande IFO:s verksamheter. Fyra synpunkter i form av beröm och 47 synpunkter gällande missnöje. Flest klagomål har inkommit vad gäller ekonomiskt bistånd, främst gällande missnöje i samband med fattade beslut. För övriga IFO handlar klagomålen om tillgänglighet och yrkeskunnande. Beröm har inkommit då brukare upplevt god tillgänglighet, positivt bemötande av handläggare och hjälp med sin försörjning.

Personligt stöd och omsorg

Personligt stöd och omsorg har under året haft stort fokus på personalförsörjning utifrån pandemin. Vi har under året lärt oss mycket som vi har med oss inför framtiden avseende verksamhetens förmåga att ställa om med kort varsel men också att bibehålla fortsatt kvalitet och trygghet för våra uppdragstagare. Alla medarbetare har gjort ett fantastiskt arbete ute i våra verksamheter där byte av arbetsplats har varit en realitet för en del arbetstagare. Vi har haft en låg smittspridning inom våra verksamheter vilket är väldigt roligt att konstatera. Verksamheterna har bedrivits som vanligt utifrån de förutsättningar som har varit.

Vi har arbetat med basala hygienrutiner och att göra risk och konsekvensanalyser på organisationsnivå och individnivå utifrån pandemin. Arbetet under året har präglats av denna pandemi i stort och smått. Vi har lärt oss mycket under året och vi har ställt om i organisation och i vård och omsorgsarbetet med stor flexibilitet och förståelse för detta från våra uppdragstagare, anhöriga och företrädare. På plussidan är att vi lärt oss att arbeta mer med digitala verktyg som Skype och Teams. Ute i våra verksamheter har vi

blivit mer kreativa i det dagliga arbetet och förstått hur viktigt det är att tänka utanför "boxen" men också med kort varsel kunna ställa om utifrån nya rutiner eller nya beslut. Vi kan också konstatera att implementeringen av nya beslut har gått ut snabbt i våra verksamheter och att vi har haft en god följsamhet i organisationen utifrån dessa beslut.

När det gäller verksamhetsutveckling inom PSO så har det naturligtvis påverkat oss negativt utifrån att vi inte har kunnat genomföra det planerade utvecklingsarbetet som har varit tänkt utifrån de restriktioner som har varit. Vi har också haft stora belastningar kring personaltillgång då många har varit sjuka eller varit hemma pga symtom. Trots detta har det dagliga arbetet kring våra brukare fungerat väl rent generellt. Vi har haft vår dagliga verksamhet öppen under hela året vilket har varit en stor fördel för våra brukare. Största utmaningen inom PSO är det fortsatta arbetet med att erbjuda alla vänersborgare som har boendebeslut enligt LSS/SoL ett boende i Vänersborg. Vi har lyckats i vissa fall under året men det har tillkommit andra personer under året som vi inte har kunnat erbjuda. Så på helheten har vi ökat de externa placeringarna med några ytterligare under året. Målgruppen i sig är bred i sina behov men det mest framträdande under året är att det är unga vuxna med kognitiva funktionshinder med en samsjuklighetsproblematik.

Vi noterar även att många idag inte är fullt utredda avseende sina behov och begränsningar. Vilket i något fall har inneburit att vi har bedömt att det är av stor vikt att personen i fråga blir utredd först innan vi erbjuder boende i våra verksamheter.

Anledningen till detta kan naturligtvis vara de långa väntetiderna som finns inom psykiatrin och bristen på läkare inom regionen.

Vår bedömning är att vi fortsatt behöver utbilda personal och öka vår verktygslåda med metoder och andra tekniker för att kunna möta upp denna målgrupp. Och i vissa fall stödja arbetsgrupperna med handledning vilket vi har gjort i många grupper i år med ett gott resultat.

Välfärdsteknik/digitalisering

Detta är ett område som vi kommer arbeta med under många år framåt då utvecklingen går fort fram och kan gynna den enskilde på ett bra sätt. I år har dock detta utvecklingsarbete rent generellt stannat upp i våra verksamheter. Vi har två små projekt som vi har inlett under hösten som syftar till att underlätta vardagen för den enskilde. Det går långsamt framåt och vi hoppas att arbetet skall sätta fart under hösten 2021. I övrigt så har vissa enheter infört digitala signeringslistor på sina enheter och vissa har fått digitala medicinskåp. Men detta arbete står på paus för tillfället.

Hållbart arbetsliv

Vi har månatliga avstämningar av korttidsfrånvaro/total sjukfrånvaro inom PSO. Analysarbetet kring korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaron har dock grusats under innevarande år då det gäller helheten. På enhetsnivå jobbar vi fortsatt på individnivå och då gällande de långtidssjukrivningar vi har. Ur analyspunkt så är 2020 ett förlorat år och förhoppningen är att detta arbete kan återupptas på ett bättre sätt under 2021. Vi skickar ut en hälsoenkät en gång per år i syfte att stämma av hur det ser ut inom verksamheten avseende personalens hälsa på arbetsplatsen. Vi kan se att den psykiska ohälsan inte bara beror på arbetsmiljön utan i många fall kopplat till fritiden/hemsituationen för de anställda. Vi har också gjort en övergripande medarbetarenkät inom kommunen i år och för PSO del så var det fina resultat. När det gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet så följer vi årshjulet och vi tar alltid upp detta på ledningsmöte och på APT inom våra verksamheter. När det gäller KIA så tas det upp på APT/verksamhetsmöten.

Kvalitetsledning

Ett fåtal lex Sarah och Maria anmälningar har gjorts under året. Ett fåtal klagomål och synpunkter har inkommit och har hanterats enligt rutin. Avvikelse tas upp på verksamhetsmöten och vid behov görs rutiner om för att förhindra upprepning.

Arbete sysselsättning och integration

Verksamhetsområde Arbete, Sysselsättning och Integration (ASI) bildades formellt den 1/1 2018 och omfattar kommunens uppdrag gällande arbetsmarknadsinsatser, daglig verksamhet (LSS) och flyktmottagande. I juni 2019 samlökaliserades Integrationsenheten och Arbetsmarknadsenheten i lokaler på Trenova center, Östra vägen 5. En av grundprinciperna är "En väg in", det vill säga att de ärenden som rör arbete och/eller sysselsättning passerar vägledningsteamet som med hjälp av sina olika kompeten-

ser och med stöd av varandra ska hitta individuella vägar mot den reguljära arbetsmarknaden alternativt sysselsättning.

44

År 2020 blir ett år som vi kommer att minnas på många sätt både hos ASI och i samhället i stort. Ett år med restriktioner och anpassningar under covid-19. En del aktiviteter har vi varit tvungna att skjuta på framtiden och en del har vi lyckats genomföra på ett annorlunda sätt. Vi har lärt oss nya saker och vågar hävda att vår samlade digitala kompetens har stärkts väsentligt. Detta ”nya normala” med alla anpassningar ställer stora krav på medarbetarna. Vi behöver vara flexibla och kreativa i vår yrkesutövning och tänka i nya banor. I detta har ASI:s medarbetare gjort ett imponerande arbete och med stor uppfinnesrikedom och flexibilitet ställt om och anpassat verksamheten utifrån ständigt nya restriktioner.

Förutom att vi har levt under en pandemi med allt vad det innebär har året även inneburit stora förändringar inom ASI:s organisation. På grund av det minskade flyktigmottagandet har vi varit tvungna att genomföra verksamhetsanpassningar i form av avveckling av flyktigmottagningen och integrationscenter vilket har inneburit att duktiga och kompetenta medarbetare har behövt lämna oss och gått vidare till andra uppgifter.

Trots pandemi och verksamhetsanpassningar så har det funnits ljusglimtar. Kommunfullmäktige fattade beslut 201118 om att det inte ska göras några nedskärningar av AME. Organisationen ska bestå i sin nuvarande omfattning och dessutom tillföras en ramökning på 4,0 mnkr. Detta för att än mer kunna rusta och matcha arbetslösa vuxna och ungdomar som uppbär försörjningsstöd till arbete och egenförsörjning. Arbetskonsulenterna på AME hade som mål att få ut minst 100 personer till arbete under 2020. Vid årets slut hade 97 personer kommit ut i arbetet och därmed brutit sitt försörjningsstödsberoende. Detta får anses som ett mycket gott resultat med tanke på att vi är mitt i en pandemi med allt vad det innebär.

Inom daglig verksamhet har det gjorts ett gott arbete med att formulera arbetssätt och metoder för att på ett strukturerat sätt arbeta med att förverkliga en av ASI:s vägledande principer, nämligen stegvis förflyttning. Detta för att skapa fler möjligheter till personlig utveckling för deltagarna i daglig verksamhet och en ökad inkludering i samhället och arbetslivet.

Arbetsmarknadsenheten (AME)

Ame:s uppdrag är att rusta personer som inte har kommit in eller förlorat kontakten med arbetsmarknaden, och matcha dem mot ”rätt” arbetsgivare. Målet är att deltagarna ska nå egen försörjning genom arbete eller studier. Vid behov ska en utredning/bedömning göras, i syfte att klargöra individens förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart arbetsliv. Primär målgrupp är personer som uppbär försörjningsstöd.

Pandemin har haft en stor påverkan på AME:s verksamhet. Arbetet har dock till stora delar pågått som vanligt, men begränsat till viss del intaget av deltagare, antalet gruppaktiviteter och deltagandet i praktiska verksamheterna. En lärdom är dock att AME behöver öka sin digitalisering för att i situationer som denna vara bättre rustade på att ställa om delar av verksamheten.

Pandemin till trots så lyckades AME få 97 personer till arbete under året. Det är en ökning med 67 % i jämförelse med 2019. Även om det är tre personer färre än målet på 100, så får det ses som ett mycket gott resultat under förutsättningarna. Däremot var det inte lika många som gick ut till studier som man hade förväntat. Detta kan delvis förklaras av förändrade förutsättningar för studier under rådande pandemin. Vuxenutbildning har i huvudsak erbjudit studier på distans vilket inte ökar motivationen hos målgruppen. Samtidigt ska det inte underskattats att det på AME har funnits ett tydligt fokus på arbete och inte studier. Detta för att det är lättare att motivera till arbete och att förhoppningsvis så kan ett arbete leda till en motivation för studier. Detta fokus bör dock delvis omprövas under 2021.

Under året så avslutades de sista åtgärdsanställningarna som pågått under flera år inom AME. Det var för verksamhet och personal en utmanande tid, men som resulterade i något positivt för både individ och verksamhet. I och med detta så skapades en ny ordning kring åtgärdsanställningar, med tydliga tidsramar och ett tydligt syfte. Nämligen att anställningen ska bidra till att stärka och förflytta personen närmare den reguljära arbetsmarknaden. Anställningen blir då att betrakta som en ”rusta-insats” ett medel för att stärka individens position på den reguljära arbetsmarknaden och inte ett mål i sig.

En ny DUA-överenskommelse har tagits fram som inte bara innefattar Vänersborg och Arbetsförmedlingen, utan även kommunerna Trollhättan och Grästorp. Denna överenskommelse har ett tydligt fokus

på de som uppbär försörjningsstöd och bidrar till att Arbetsförmedlingen i hög grad ställer sina resurser till förfogande. Överenskommelsen kommer utgöra "spelplanen" för den kommunala arbetsmarknadsverksamheten för lång tid framåt. Arbetet med att ta fram denna överenskommelse leddes av AME i Vänersborg.

Fokus under året har också varit att fler deltagare ska ha sin praktik och arbetsträning i annan kommunal verksamhet, än i de praktiska verksamheterna inom AME. De praktiska verksamheterna har i första hand används för de som befinner sig långt från arbetsmarknaden och är i behov av någon form av utredning/bedömning. Detta medförde dock att tempot sjönk och att uppgifterna i verksamheterna blev mindre avancerade. För att motverka denna utveckling så fick ett antal deltagare arbetsmarknadsanställningar i de praktiska verksamheterna. På så vis ökade tempot och mer avancerade uppgifter kunde introduceras, vilket skapade en mer arbetsplatsliknande miljö. De som fick anställning bedömdes stå till arbetsmarknadens förfogande och var i behov av att snabbt bryta sitt beroende av försörjningsstöd.

Frånsett de aktiviteter som är kopplade till de förväntade resultaten så identifierades ett antal utvecklingsområden för verksamheten år 2020. Bland annat arbetade man med förhållningssättet "Äntligen måndag". Detta i form av gruppaktiviteter. Resultaten från dessa kommer att knytas ihop i en eller flera workshops under 2021.

Årshjulet med rustande aktiviteter för deltagarna utvecklades ytterligare under 2020 och utökades med fler aktiviteter. Även innehållet justerades, för att bättre passa målgruppen. Detta utökade årshjulet kommer implementeras under 2021, när det finns möjlighet att genomföra dessa digitalt.

2020 anvisades 710 personer till AME. Av dessa gick 97 personer ut till arbete och egenförsörjning och 27 personer till studier.

Daglig verksamhet

Avsikten med att daglig verksamhet har sin organisatoriska tillhörighet till ASI är att de ska innebära ökade möjligheter till variation och individanpassning av den dagliga verksamheten för målgruppen. Det ska även skapas förutsättningar för fler personer med funktionsvariationer att närma sig ordinarie arbetsmarknad genom matchning till externa platser med tillgång till individanpassat stöd. För att tillgodose detta finns en mottagningsfunktion som är kopplad till vägledningsteamet inom AME. Där mottas alla som fått beslut om daglig verksamhet enligt LSS, efter en fördjupad kartläggning matchas individerna mot lämplig verksamhet.

Syftet med denna organisering är att i högre grad kunna erbjuda placeringar som matchar individens kapacitet och önskemål. Mottagningsfunktionen får också i ett vägledningsteam stöd av olika kompetenser och fler individer med olika funktionsvariationer kan närma sig den reguljära arbetsmarknaden. Uppföljning av matchningar sker kontinuerligt i daglig verksamhets ledningsgrupp.

Under året har det pågått ett arbete med att få en samsyn hos medarbetarna gällande uppdrag, arbetsätt/metod och rutiner inom samtliga verksamheter inom daglig verksamhet. Syftet är att säkra att det inte finns några skillnader i kvalitén av utförd insats. Ett bra hjälpmedel i detta arbete har varit den processkartläggning av verkställighetsprocessen som genomförts i kvalitetsledningssystemet där alla arbetsmoment i daglig verksamhet har tydliggjorts. En modell för hur personalen ska arbeta med stegvis förflyttning har jobbat fram. Att arbetet med stegvis förflyttning har intensifierats kommer på sikt generera mer personer till externa platser och/eller uti i reguljärt arbete.

Ett samarbete inleddes under 2019 med boendena inom LSS gällande bemanning, scheman och personalresurser. I syfte att få en bättre personalförsörjning, kunna lösa vakanser och ledigheter, minska vikariekostnader. Covid-19 har medfört att arbetet har tappat styrfart under 2020. Förhoppningsvis kommer det att kunna starta upp igen under 2021 bland annat genom ett pilotprojekt mellan daglig verksamhet och boendet på Tegelbruksvägen utifrån hållbara scheman.

Integrationsenheten (Flyktningmottagning, Integrationscenter och boende)

Flyktningmottagningens uppdrag är att utreda, bedöma, besluta om insatser, stöd, samt följa upp insatser för ensamkommande barn, vuxna nyanlända individer och familjer, familjehem, SFV, kvotflyktingar, samt ungdomar som uppbär uppehållstillstånd enligt gymnasielagen. Verksamhetens uppdrag är att utifrån ett helhetsperspektiv ge möjligheter för en god etablering i kommunen för nyanlända flyktingar.

Enligt lag om etableringsinsatser för nyanlända invandrare har Arbetsförmedlingen ansvaret för att samordna etableringsinsatser. Integrationscenters uppdrag är att erbjuda målgruppen samhällsorientering på modersmål om 100 timmar och genom att erbjuda olika introduktionsinsatser (språkvän, föreningsmatchning, information- och bosökarforum) skapa fler kontaktytor mellan etablerade, utrikesfödda, samt nyanlända flyktingar. Uppdraget för HVB-hem & Stödboende är att ta emot placeringar enligt Sol till kommunens HVB-hem och stödboende.

Integrationsenheten (Flyktingmottagningen, Integrationscenter, HVB-hem & Stödboende) påverkas kraftigt av antalet nyanlända en kommun tar emot, samt hur väl fungerande Arbetsförmedlingens samordnade etableringsinsatser är.

Under de tre senaste åren har det skett markant minskning av flyktingmottagandet till Vänersborgs kommun och till riket i stort. Utifrån det minskade antalet nyanlända till kommunen, minskade även antalet ärenden som blev aktuella på flyktingmottagningen. Under år 2020 har utflödet av ärenden varit större än inflödet. Socialsekreterarna har haft ett lågt antal ärenden. Detta har även gällt för samhällskommunikatörerna som har till uppdrag att erbjuda samhällsorientering om 100 timmar. Även här har vid flertalet tillfällen grupperna varit mindre än vanligt, återigen beroende på antalet nyanlända kommunen tar emot. Utifrån detta har även medarbetarnas sysselsättning på Integrationscenter minskat kraftigt och hösten 2020 ställdes hela Integrationsenheten inför ett betydande omställningsbehov och omfattande anpassningar av verksamheten genomfördes.

De vidtagna åtgärderna kommer innebära att Vänersborgs kommun inte kommer att ha en möjlighet till stadigvarande personalresurs för att erbjuda samhällsorientering till målgruppen nyanlända. Samhällsorientering kommer framlades att levereras genom att Vänersborgs kommun köper tjänsten externt vid behov. När det gäller den minskade personalresursen inom Flyktingmottagningen innebär det att myndighetsutövningen gällande ekonomiskt bistånd och insatser gällande ensamkommande barn och ungdomar förs över till individ- och familjeomsorgen från och med januari 2021. Den framtida Flyktingmottagningen kommer alltså enbart att bli en utförarenhet. Flyktingmottagningens uppdrag att bistå med socialt och praktiskt stöd till individen i samband med bosättning för de flyktingar som kommunen tar emot som omfattas av ersättningsförordningen kvarstår. Vidare är uppdraget att utifrån ett helhetsperspektiv ge nyanlända flyktingar möjligheter till en god etablering i kommunen. Flyktingmottagningen ska tillsammans med interna och externa aktörer, sträva efter att ge de nyanlända de förutsättningar de behöver för att bli oberoende och självförsörjande.

Utifrån att det endast kommer ett fåtal anvisade ensamkommande barn till kommunen är det inte motiverat att kommunen driver ett eget HVB och beslut om avveckling togs av Socialnämnden i december 2020.

Den kraftigt reducerade personalstyrkan och verksamhetsanpassningen har krävt att ASI ser över hur man önskar forma det framtida flyktingmottagandet i kommunen, samt hur man ska bedriva integrationsarbetet. Utmaningen är att i ett minskat inflöde av nyanlända rigga en organisation för flyktingmottagande och etablering som har en flexibilitet och som vid behov snabbt kan ställa om för att möta ett ökat inflöde av nyanlända.

Trots verksamhetsanpassningar och begränsningar på grund av Corona har integrationsenheten under året lyckats med att erbjuda 100 timmars samhällsorientering som är en skyldighet enligt lag. Tidigare var skyldigheten att erbjuda 60 timmars samhällsorientering på modersmål men under 2020 höjdes antalet timmar till 100. Vilket för många kommuner har varit en utmaning. Ett arbete har även pågått med att synliggöra barnperspektivet i utredningar och sociala insatser. En digitalisering har genomförts och klienter har erbjudits att ansöka om försörjningsstöd digitalt. Vidare har integrationsenheten lyckats med att starta upp två projekt i samarbete med Trollhättan (Jobbstart Två Stad, Hållbart boende) som innebär riktat stöd till ensamkommande gymnasieungdomar i boende och i jobbsökande. Projekten drivs med hjälp av finansiering av Länsstyrelsen.

Hållbart arbetsliv

Jämfört med 2019 så ökade den totala sjukfrånvaron från 5,7 % till 8,9 % 2020 vilket till stor del kan förklaras av att vi levte under en pandemi under året. Korttidsfrånvaron har ökat från 2,1 % år 2019 till 3,4 % år 2020. Ökningen kan delvis ses som en effekt av att medarbetarna tagit sitt ansvar för att förhindra smittspridning och stannat hemma om de haft symtom.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet sker med hjälp av årshjul och i enheterna har det skett ett medvetet

arbete med att involvera personal i arbetsmiljöarbetet, framförallt i det psykosociala arbetsmiljöarbetet. En del enhetschefer ser en svårighet att genomföra SAM på ett optimalt sett när man inte kan ha fysiska möten utan kommunicerar via Skype. Mycket tid har ägnats åt Covid och dess påverkan på personal och verksamhet. Här har det varit viktigt att från ledningens håll att få ut snabb och tydlig information till medarbetarna för att skapa trygghet och dämpa oro. Resultaten i den personalenkät som genomfördes i slutet av 2020 visar att medarbetarna i stort var nöjda med den information, kommunikation och det stöd som getts av arbetsgivaren.

På alla enheter gör kontinuerligt uppföljning av tillbud och arbetsskador. Samtal förs på APT och personalspecialist nyttjas vid behov. Åtgärdsplaner och analyser görs i personalgrupperna och förebyggande åtgärder vidtas när det är möjligt.

Samtliga enheter har under året lagt fokus på att arbeta med medarbetarprinciperna, på heldagar, APT och verksamhetsmöten. På någon enhet har en viktig del av implementeringen varit att översätta medarbetarprinciperna till bedömningskriterier vid lönerevision och medarbetarsamtal. Ett sätt att tydliggöra för medarbetaren vilken och på vilket sätt de har en påverkan i vardagen och under hela året.

Kvalitetsledning

Lex Sarah

Under året har det inte inkommit någon rapport enligt Lex Sarah från verksamheterna.

Synpunkter och klagomål

Det har under 2020 inkommit ett klagomål gällande daglig verksamhet som har omhändertagits enligt rutin.

Avvikelser

Inom ASI har avvikelshantering under 2020 skett inom daglig verksamhet. Avvikelserapporteringen har främst handlat om att verksamheterna inte fått vikarier vid behov. När det gäller hot och våld är detta mellan brukare och inte hot och våld mot personal. Under 2020 har antalet avvikelser kring hot och våld ökat. Antal avvikelser på grund av att insatsen inte har utförts var 2019 lika stort som 2020. (2019 59 st, 2020 60 st) Verksamheterna ser att en förklaring till att hot- och våldssituationer ökar kan vara det ökade antalet personer som deltar i daglig verksamhet och att det då blir minskat fysiskt utrymme och minskade personalresurser. När det gäller avvikelser som handlar om att insatsen ej är utförd kommer ansvariga enhetschefer arbeta vidare med att minska dessa avvikelser.



(Totala antalet avvikelser: 2019 90 st, 2020 105 st)

Egenkontroll

I föreskrifter och allmänna råd SOSFS 2011:9, Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete, framgår

bland annat att egenkontroll kan innefatta granskning av journaler, akter och annan dokumentation.

48

I enlighet med ovanstående utförs granskning av ärenden och akter i syfte att säkerställa handläggning och dokumentation inom Flyktingmottagningens verksamhet. Under året har mallen för egenkontroll utvecklats för att säkerställa att barnperspektivet synliggörs. Några allvarliga brister i dokumentationen har inte uppmärksammats under året.

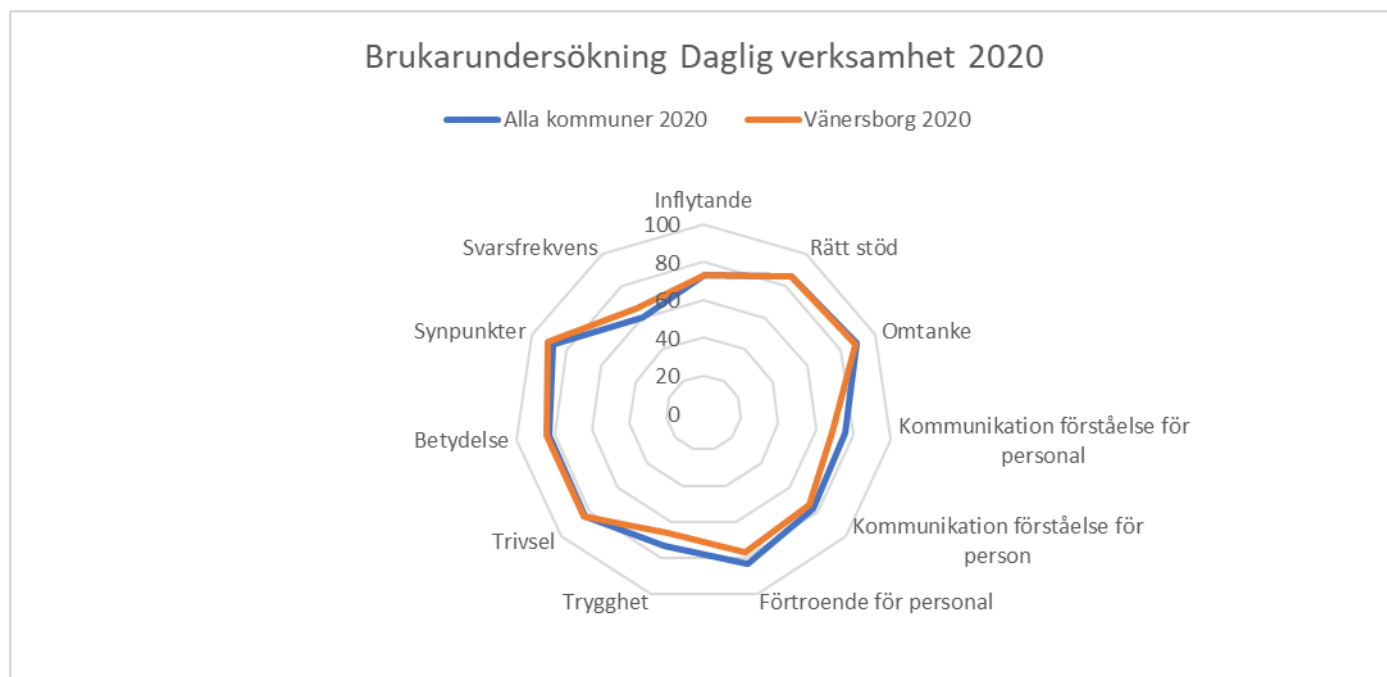
Egenkontroll har inte genomförts inom Daglig verksamhet under året.

Brukarundersökning

Två brukarundersökningar har genomförts inom funktionshinderområdet (daglig verksamhet och sysselsättning enligt SoL) under 2020. Undersökningarna genomfördes under perioden september-november 2020.

Daglig verksamhet

66 % (101 svar har inkommit av 152 möjliga respondenter) av de som har beslut om Daglig verksamhet deltog i undersökningen. Nationellt har cirka 9 700 brukare svarat på enkäten gällande insatsen daglig verksamhet (132 kommuner, 46 %). Då undersökningen också genomfördes 2019 kommer en jämförelse att göras mellan åren för att se vilka resultat de förbättringsåtgärder som vidtogs efter brukarundersökningen 2019 har givit. En fördjupad analys kommer att göras i början av 2021 men huvudsakligen är det små skillnader i resultaten 2020 jämfört med 2019. Detta kan man också konstatera på nationell nivå. En av målsättningarna efter 2019 års undersökning var att öka deltagandet i Vänersborg. Detta har också skett då svarsfrekvensen 2019 var 54 % jämfört med årets resultat som är 66 %. Den genomsnittliga svarsfrekvensen nationellt är 60 % (genomsnitt i alla undersökningar inom daglig verksamhet).

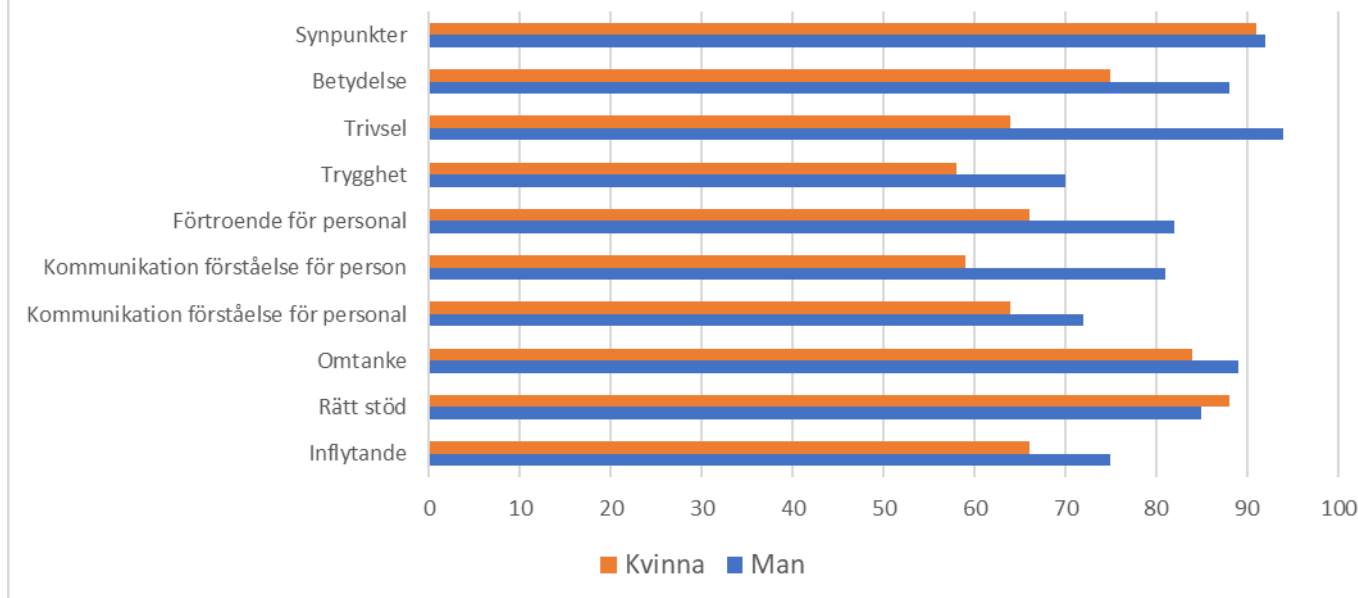


Diagrammet visar att resultatet i Brukarundersökningen i stort har liknande resultat som alla kommuner som deltagit.

Det som hittills går att se är att män generellt sett är mer nöjda med det stöd och det bemötande som ges inom daglig verksamhet. Tabellen nedan beskriver det. Detta har uppmärksammats av verksamheterna inom daglig verksamhet och kommer att analyseras vidare i början av 2021.

Jämförelse mellan kvinnor och män Daglig verksamhet 2020

49



Sysselsättning SoL

Brukarundersökningen för sysselsättning SoL genomfördes inte under 2019 varför en jämförelse inte kommer att göras. Av 19 möjliga respondenter deltog 15 personer i undersökningen 2020 vilket ger en svarsfrekvens på 79 %. Den genomsnittliga svarsfrekvensen för alla kommuner som deltog är 55 %. Det är 54 kommuner (19 %) som har deltagit i undersökningen 2020 och detta gav cirka 2 600 möjliga respondenter (cirka 1 400 svar har inkommit). En fördjupad analys med eventuella åtgärder kommer att göras i början av 2021. Då antalet deltagande kommuner är relativt få kommer inte någon jämförelse att kunna göras utifrån att kvaliteten ska säkras i jämförelse med andra kommuner. Resultaten kommer att omhändertas utifrån vad verksamheten fastställer är viktiga kvalitetsutvecklingsområden.

Brukarundersökning för HVB/stödboende har inte kunnat genomföras då antalet möjliga respondenter varit för få. Brukarundersökning för de personer som Flyktingmottagningen har haft kontakt med under 2020 har genomförts och ingår i Individ- och familjeomsorgens resultat.

Övrigt

Under året har ASI fortsatt sitt arbete med processkartläggningar enligt SOSFS 2011:9. Främst har detta gjorts inom Daglig verksamhet där verksamheten samtidigt bedriver ett arbete för samsyn och verksamhetsutveckling vilket i sig också leder till likvärdig kvalitet i verksamheterna inom daglig verksamhet.

Förvaltningens framtidsutsikter (utblick, omvärldsbevakning)

Förvaltningens framtidsutsikter redovisas nedan per avdelning.

Administrativa avdelningen

Avdelningen har många år framöver en fortsatt naturlig utmaning i att kontinuerligt utveckla och förändra grunduppdraget för de stödfunktioner som finns inom avdelningen så att stödet är modernt och anpassat till de behov som finns i organisationen. Avdelningen ska fortsätta att ge stöd till förvaltningens chefer i att klara sitt chefsuppdrag gällande kvaliteten till brukarna, lyckas ge ett hållbart arbetsliv till medarbetarna och chefer samt att klara av att förvalta den budget som är avsatt för att driva verksamheten med. Avdelningen ska fortsatt bistå förvaltningen att ge Socialnämnden tillförlitliga beslutsunderlag.

Vi behöver även fortsatt stödja och bidra till att förvaltningen skapar ett fullt ut fungerande och effektivt kvalitets- och ledningssystem tillsammans med verksamhetsgrenar och dess chefer och utvecklingsledare. Administrativa avdelningen ska vara en del av förvaltningens arbete i att utveckla fler e-tjänster samt att digitalisera verksamhet och funktioner i samverkan med andra förvaltningar, IT-avdelning och andra kommuner. Stöd i utveckling av verksamhetssystem, upphandling och implementering av nya system. Digitalisering är en stor utmaning då förvaltningen och avdelningen saknar full kompetens och

saknar budgetmedel fullt ut på området. Kanslifunktionen kommer att fortsätta utveckla och ytterligare digitalisera ärendehantering till Socialnämndens utskott tillsammans med förvaltningens myndighetsavdelningar.

50

På personalområdet fortsätter satsningen med att fortsätta bistå enhetschefer i att ha fler verktyg i att kunna minska korttidsfrånvaro och arbeta aktivt med rehabiliteringsarbetet med de medarbetare på förvaltningen som har längre sjukfrånvaro. Satsningen med riktat stöd i rehab- och frånvarobevakningar som infördes under 2019 ska fortsätta.

Äldreomsorg

Vård och omsorg, hemtjänst

Liksom i förra årets verksamhetsberättelse får rekryterings- och bemanningsfrågor stå med som en framtida utmaning för oss. Vi behöver utbildade undersköterskor med bred kompetens, erfarenhet och ofta körkort. Till det behövs goda kunskaper i svenska språket samt en vana och förmåga att arbeta med digitala verktyg i sin arbetsvardag. Att ständigt behöva rekrytera tar även mycket tid och kraft för enhetschefer som har ansvar för sin verksamhets resultat och kvalitet. Att fortsätta ett nära samarbete med Kunskapsförbundet och satsningar på att utbilda undersköterskor som matchar våra behov är nödvändigt.

Strategiska satsningar behöver göras för att arbetet inom hemtjänst ska bli attraktivt och känt, så under mars startar vi ett större projekt i Frändefors och Brålanda hemtjänstgrupper. Det handlar om att ta bort delade turer, införa 11 timmars dygnsvila och införa resursspass. Detta löses genom en överanställning av tillsvidareanställda undersköterskor. Överanställningen ökar chansen att täcka planerad och icke planerad frånvaro, det minskar stress och ökar chans att få ut sin ledighet. Syftet är också att minska sjukfrånvaron men också att arbeta mer effektivt för att inom ram klara rätten till heltid. De åtgärder som omnämns i de större utredningar som nu gjorts av äldreomsorg efter Covid -19 är att fokusera på fler anställda med rätt kompetens, färre tidsbegränsat anställda och fler heltidsanställda. Det är alltså helt i linje med det projekt som nu startar.

Att följa utvecklingen av effekterna av det nya planeringssystemet i Life Care kommer vara centralt under året. Både för att skapa nya rutiner och arbetssätt men även att hitta en hållbar planering för vårdtagare, medarbetare och ekonomin. Det kommer vara en balansgång men det är många kompetenta roller som är med i detta arbetet så jag har en hög tillit till att vi kommer nå bra resultat.

En spaning som är aktuell är att välfärdsteknik kräver nya roller i vår verksamhet. För att all teknik ska fungera optimalt krävs att uppdateringar sköts, installation av appar, installation och nedmontering av utrustning hos vårdtagare, service, reklimationsärenden, beställning av reservdelar mm. Till det tillkommer all hantering av inloggningsuppgifter, behörighetsutdelning och introduktion. Enhetschefer och gruppleddare i hemtjänst hanterar redan idag många dagliga driftsfrågor och det är en uppgift som behöver lyftas bort till förmån för mer vårdtagar- och personalfrågor.

Hemtjänsten grupp 3 på södra området är ett område som möter vårdtagare med missbruksproblematik, social utsatthet och psykiatriska diagnoser – i större utsträckning än andra enheter i hemtjänsten. I det samordningsteamet har även HSL behövt förstärka och vi har identifierat ett behov av stöd, handledning men även att se över stödet internt. Vi kommer omvärldsbevaka andra kommuners arbete i liknande område men även se över om vi ska komplettera med andra roller som t ex verksamhetspedagog.

Vård och omsorg särskilt boende

En fortsatt utmaning för verksamheten är den budgetförändring som skedde inför 2020. Under 2021 kommer verksamheten att behöva hitta kreativa lösningar för de problem som verksamheten står inför gällande bemanning och arbetssätt. Här handlar det om att skapa strukturer och metoder för hur man ska jobba framöver. Det finns en risk att personalneddragningarna kan leda till upplevd stress och högre personalomsättning, vilket innebär att man framöver måste jobba vidare för att skapa en god arbetsmiljö och bra trivsel på enheterna. Här handlar det om att göra en kulturrese i arbetsgrupperna och öka delaktigheten bland personalen.

Parallellt med detta kommer arbetet med att implementera Hållbara scheman att fortsätta. Vikten av att få till ett gränsöverskridande tänk, när det gäller framför allt flexibilitet mellan avdelningar men också till

viss del mellan olika enheter är en nödvändighet. Användandet av personal som kan hjälpas åt och att ta till vara på de resurser som finns hos varje vårdtagare kommer att vara av stor betydelse framöver.

51

En framtida växande äldre befolkning är en stor utmaning för verksamheten. Samtidigt med detta vet man att en stor utmaning för hela vård- och omsorgssektorn är den framtida rekrytering och bemanningsfrågan. Bristen på utbildad personal kan bli kännbart. Detta innebär att man strategiskt måste arbeta med att hitta och utbilda personal för att klara framtiden. Satsningen Äldreomsorgslyftet är en nationell satsning för att kunna utbilda fler undersköterskor och höja kompetensen inom äldreomsorgen. En viktig utbildningsinsats kan också vara språkutbildning, vilket både vi som kommun och andra aktörer behöver jobba aktivt med.

En annan tanke när det gäller personalförsörjning är att påbörja samtal om vilka tjänster som behöver finnas inom vård- och omsorg. Kan man hitta nya sätt att jobba på och kan man anställa t ex nya roller som har andra tjänster inom enheterna eller de som läser omsorgsprogrammet redan när det fyller 18 år för helgarbete. Detta är frågor man behöver prata om för att klara av och få en kontinuitet i personalgrupperna, men också för att säkerställa framtida personalförsörjning. Även att säkerställa kompetensutveckling för redan anställd personal är en viktig del i detta arbete.

En översyn av rollen som gruppleddare på enheterna behöver göras under 2021. Vad ska en gruppleddare ha för roll och vilken avlastning kan man som chef förvänta sig av en gruppleddare måste tydliggöras. Enhetscheferna har stora personalgrupper och en tanke kan vara att ha en mer samlad gruppleddarroll och fördela den mellan avdelningar för att skapa likande förutsättningar för alla.

En stor utmaning framöver kommer att vara det fortsatta arbetet med att sänka sjukfrånvaron, men också att öka frisknärvaron. Här kommer ett projekt som startats tillsammans med personalspecialister och försäkringskassan fortsätta även 2021. Också ett fortsatt nära samarbete med personalspecialist och företagshälsovård är viktigt framför allt när det gäller det förebyggande arbetet då detta är ett arbete som kommer att pågå under en längre period. Att hämta hem året som gått är också en utmaning när det gäller sjukfrånvaron och många i verksamheten är slitna efter de utmaningar man stått inför. Här kan företagsvården komma att få en viktig roll, då grupper och individer kan behöva stöd. Frågan kommer också att lyftas in i olika sammanhang så som på möte för särskilda boendens ledningsgrupp för att hitta sätt för cheferna att hantera detta ute på enheterna.

Att utveckla och få till effektiva och bra mötesformer där personalens resurser används på ett bra sätt är viktigt för utvecklingen ute på enheterna. En bra struktur för APT men även kvalitetsmöte tillsammans med andra professioner så som sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter kommer fortsätta att utvecklas och är viktigt för att skapa en god kvalitet för vårdtagare och medarbetare. Ett ökat samarbete mellan särskilt boende och verksamheten VSU där vi gemensamt gör omtag i en del processer är planerat.

In- och utflyttning på särskilt boende är också ett arbete som kommer att kvarstå under 2021. Att klara målet att nå rikssnitt när det gäller väntetid från det att man blivit beviljad ett beslut för särskilt boende till dess att man erbjuds och flyttar in är ett viktigt mått när det gäller att uppnå god kvalitet. Inför 2021 vet vi inte var rikssnitt kommer att hamna då flera kommuner mött utmaningar gällande tomma platser.

Under 2021 kommer ett arbete göras med att ta fram ett tillämpningsdokument. Tanken är att tillämpningsdokumentet ska underlätta och tydliggöra arbetet ute på enheterna för chefer och medarbetare, samt att det kommer att tydliggöra vilka förväntningar man som vårdtagare och anhörig kan ha när man flyttar in på ett särskilt boende i Vänersborgs kommun. Detta dokument ska vara ett komplement till det gällande Vägledningsdokumentet som biståndsenheten och vi i verksamheten utgår ifrån i vårt arbete.

Ett viktigt arbete i verksamheten inför 2021 är implementeringen av socialförvaltningens värdegrund och medarbetarprinciper. Här finns också tankar på att prata utifrån det goda värdskapet som går hand i hand med dessa tankar. Detta är viktiga grunder i verksamheten då god kvalitet är av yttersta vikt för de som är i behov av stöd och hjälp från oss i verksamheten. Ett gott bemötande från de som arbetar hos oss i verksamheten är den största framgångsfaktorn när det gäller mötet med vårdtagare och dess anhöriga.

Digital teknik kommer i framtiden vara viktig i verksamheten och under 2021 kommer verksamheten att behöva göra en plan och se över vilka behov som kan komma att finnas i framtiden. Tankar runt ett pro-

jektarbete att eventuellt införa ett digitalt planeringssystem på särskilda boende finns och förhoppningsvis är det ett arbete som kan återupptas under 2021. Detta är ett område där omvärldsbevakning är viktig och behöver satsas på samt förståelse och kompetens behöver ökas även ute i personalgrupperna.

Den största utmaningen inför 2021 är dock projektering och förhoppningsvis en byggstart av ett nytt modernt äldreboende i Vargön. Det två boendena Ekeliden och Luddala som idag finns på orten är båda i stora behov av ombyggnation utifrån de lokaler som man idag bedriver verksamhet i. Planeringen för en om- och tillbyggnation samt en sammanslagning av de båda boendena har startat och projektet kommer att fortsätta under hela 2021. Det nya boendet bedöms kunna uppföras i de lokaler som Luddala äldreboende idag ligger i. Detta är ett arbete som kommer att beröra många både när det gäller de som bor på Luddala och för dem som arbetar där.

Vård, stöd och utredning

Den demografiska utvecklingen visar på en allt mer åldrande befolkning som troligen kommer behöva vård och omsorg från oss i allt större utsträckning. Det har även under de senaste åren skett en förskjutning från slutenvården till öppenvården vilket inneburit och kommer innebära att en allt mer avancerad hälso- och sjukvård kommer krävas av oss i kommunen. Vi har en stor utmaning att få begränsade resurser att räckta till för allt mer ökade behov. Äldreomsorgen i Vänersborgs kommun har under de senaste åren gjort en omställning från att vara centrerad till särskilda boendeformer till att mer centreras kring insatser i ordinärt boende. Bedömning görs att äldreomsorgen behöver fortsätta arbetet med att utveckla hälsofrämjande och förebyggande insatser för äldre kommuninvånare i Vänersborgs kommun och det i samverkan på bred front med andra förvaltningar samt civilsamhället. Syftet och ambitionen bör fortsätta vara att så långt det är möjligt senarelägga behov av socialtjänstens insatser för äldre invånare. Projektet "Senior i Vbg" syftar till detta.

För att klara hantera väntade volymökningar gällande insatser inom ordinärt boende behöver verksamhetsområdet se över hur framtida lösning och organisering ska vara gällande hantering av nattinsatser och trygghetslarm. Befintliga enheter har haft samma ekonomiska förutsättningar de senaste åren. Behov finns av att hitta alternativa digitala och tekniska lösningar. Ett arbete med att införa e-tillsyn nattetid pausades 2020 men kommer att fortsätta 2021. I en allt mer digitaliserad tillvaro har det uppstått behov av att inrätta roller på förvaltningen som kan supporta vårdpersonal kring de digitala lösningar som blivit alltmer vanliga ute på enheterna. Översyn av organisering och finansiering av detta behöver ske 2021.

Under 2021 behöver en fortsatt implementering av "Hållbara scheman" ske för att kunna klara framtidens vårdbehov med minskad bemanning samt för att klara den så kallade heltidsresan. Utredning pågår gällande bemanningsenhetens storlek samt dess framtida uppdrag och kommer fortsätta under 2021.

Under de senaste åren har en utveckling skett med en övervältring av hälso- och sjukvårdsinsatser från slutenvården till öppenvården där kommunen finns som en aktör. Nationellt talas det om att skapa den "nära vården". Vi har en stor utmaning att få våra kommunala resurser att räckta till för att möta de allt mer avancerade vårdbehoven som tidigare tillgodosågs på sjukhuset. Det är också av oerhörd vikt att en samsyn skapas mellan kommun och region gällande finansiering av delar av den avancerade vården som bedöms vara sjukhusanknuten. Vi står också inför stora personal- och kompetensförsörjningsbehov inom hälso- och sjukvård men också allt mer vad gäller vårdpersonal i form av undersköterskor inom våra basverksamheter. Ökat fokus på äldreomsorg samt kommunal hälso- och sjukvård kommer det troligen bli som en effekt av pandemin.

Genom Vård och omsorgscollege hoppas vi att fler söker in på vård och omsorgsutbildningar för att sedan söka sig till oss för framtida anställning. För att våra medarbetare ska vilja arbeta kvar hos oss måste vi utveckla den fysiska och psykosociala arbetsmiljön där särskilt fokus behöver ligga på att få ner korttids sjukfrånvaron. Vi har också en utmaning att anpassa oss som arbetsgivare och vårdgivare för att kunna ta emot nya medarbetare som inte har svenska språket som första språk.

Individ- och familjeomsorgen

Kommuninvånarnas behov av individ- och familjeomsorgens insatser är fortsatt hög. Det handlar inte bara om fler barn, unga och vuxna i behov av stöd och insatser, utan även om alltmer komplexa behov som ställer krav på hög kompetens och ett brett samarbete både internt och externt. En fortsatt stor oro inför framtiden finns när man på IFO ser ett fortsatt högt antal av anmälningar förknippade med miss-

Fortsatta utmaningar för framtiden är den nationella situationen för ungdomar gällande de narkotiska preparaten. Under 2019 sågs i Vänersborg en ökning av anmälningar gällande ungdomar (13–20 år) avseende droger från 36 anmälningar 2018 till 60 anmälningar 2019. Vi befarade att denna ökning skulle fortsätta, men under 2020 har anmälningarna legat kvar på ungefär samma höga nivåer. Fortsatta utmaningar finns också i ärenden vad gäller allt tyngre droger med blandmissbruk och samsjuklighet när det gäller vuxna. Samsjuklighetsproblematiken ställer i sin tur andra krav på vår förvaltning och organisation i stort och kräver en väl fungerande samverkan avseende stödinsatser och boende. Det pågår nu en nationell översyn (*samsjuklighetsutredningen S2020:08*) av bl.a. huvudmannaskapet för vård för personer med ”missbruk och beroende och psykiatrisk diagnos eller närliggande tillstånd”. Detta är fortsatt en målgrupp som riskerar att falla mellan stolarna utifrån ansvarsfrågan.

Ytterligare en utmaning är att skapa än mer förebyggande åtgärder för i princip samtliga målgrupper för att minska behovet av biståndsbedömda insatser. Här krävs resurskrävande behovsanalyser för att se inom vilka områden dessa åtgärder bör sättas in för att få ut mesta möjliga effekt.

Det råder stor osäkerhet kring vilka effekter och utmaningar pandemin kommer att ge kopplat till våra verksamheter. Hittills har vi inte sett några stora effekter på försörjningsstödet på grund av pandemin i Vänersborg, men det finns en absolut risk för att effekten kan bli större under 2021. Detsamma gäller orosanmälningar kring barn som inte ökat nämnvärt mellan 2019 och 2020. Här ser det väldigt olika ut nationellt, t.ex. har vår granne Trollhättan haft väldigt stora volymökningar av orosanmälningar under 2020, men det är inte klarlagt huruvida detta skulle ha en koppling till pandemin eller ej.

Institutet för arbetsmarknad och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) presenterade en ny forskningsrapport i januari 2021;

Rapportförfattarna belyser utifrån tidigare forskning och tillgänglig statistik vilka möjliga konsekvenser coronapandemin får för barn och unga i Sverige. Rapporten behandlar pandemins inledande fas från mars till december 2020. I rapporten konstateras att det finns risk för att coronapandemin får långsiktigt negativa konsekvenser för barn och unga. De större riskerna för barn från redan utsatta miljöer, skolföräldrarnas omfattning och långsiktiga samhällsekonomiska kostnader samt svårigheterna för unga att komma ut på arbetsmarknaden är några frågor som tas upp. Barn och unga i utsatta familjer löper större risk, genom föräldrarnas förändrade arbetssituation och eventuella ohälsa samt genom att hemmiljön förändras och rutiner bryts. Enligt AKU ökade arbetslösheten bland framförallt småbarnsmammor under 2020. Trots att många familjers ekonomi sannolikt blivit sämre syns ingen ökning i antalet barn vars familjer tar emot ekonomiskt bistånd i Sverige. Det är möjligt att generösare medlemsvillkor och höjd ersättningsnivå i a-kassan har bidragit till att skydda utsatta barnfamiljers ekonomi så att de inte behöver ansöka om ekonomiskt bistånd. Men det kan också vara så att en del familjer som drabbats ekonomiskt inte är berättigade till stöd, utan lever på besparingar och annat, tror Anna Sjögren som är en av flera rapportförfattare. Tidigare forskning ger oss skäl att befara att den oro, arbetslöshet och ekonomiska stress som kommer av pandemin är värre för barn och unga med svag socioekonomisk bakgrund och svagare socialt skyddsnät.

Denna rapport stärker den oro som finns att vi på sikt kommer att se ett ökat behov av skydd och stöd för barn och unga och dess familjer, men också att det finns en påtaglig risk för ökade volymer inom försörjningsstöd. Totalt sett skulle det kunna innebära volymökningar inom samtliga av IFO:s verksamheter.

Kostnaderna för försörjningsstöd påverkas av omvärldsfaktorer som vi i låg grad kan påverka och är svåra att förutse. En stor del av de brukare som uppbär försörjningsstöd är dock långvarigt bidragsberoende oavsett konjunktur och står långt ifrån arbetsmarknaden. Det krävs välfungerande insatser, engagemang och vilja att hitta vägar mot självförsörjning för vår målgrupp såväl internt i kommunen som hos övriga externa samverkansparter oavsett konjunkturläget i samhället.

Vi har en fortsatt stor utmaning med anledning av Arbetsförmedlingens pågående reformering som hittills lett till organisationsförändringar och personalneddragningar vilket krävt hårdare prioriteringar. Mycket av Arbetsförmedlingens serviceutbud erbjuds numera digitalt, vilket inte gynnar vår målgrupp inom försörjningsstöd. Detta innebär att kommunen behöver ta ett större ansvar för insatser för arbetslösa som uppbär försörjningsstöd, särskilt för de utrikesfödda med behov av ytterligare integrationsinsatser och för de som står långt från arbetsmarknaden som är i behov av bl.a. kartläggning och bedömning av arbetsförmåga etc. vilket många av våra brukare har.

En ständigt närvarande svårighet är bostadsförsörjningen i kommunen för vissa av våra målgrupper. I stort så påverkar den allt mer "hårda" bostadsmarknaden IFO. Inom alla målgrupper som IFO möter finns många som i dag har stora svårigheter att finna en lämplig bostad. Hemlöshet och att familjer bor väldigt trångt är ett stadigvarande problem. Under 2020 har vi sett en fortsatt ökning av personer som bor på akutboendet. Det som är tydligt är också att personer som bor på akutboendet blir kvar där under mycket lång tid, det är inte längre en tillfällig lösning. Detta är i huvudsak personer som har samsjuklighetsproblematik och som inte har tillträde på den ordinära bostadsmarknaden. Någon ljusning kring denna situation kan vi inte se under överskådlig tid. För att kunna hjälpa några av de personer som bott på akutboendet under lång tid bedöms utvecklandet av boendemoduler som kanske enda lösningen.

Avslutningsvis är digitalisering en fråga som kommer att påverka verksamheten under överskådlig tid, det är viktigt att IFO hänger med i den ständiga utvecklingen och förändring som sker. Utmaningen inför framtiden är att ha personella och ekonomiska resurser som arbetar med frågan då det är ständiga volymökningar i verksamheten som kräver resurser.

Personligt stöd och omsorg

Våra utmaningar är att erbjuda alla Vänersborgare ett boende på hemmaplan. Vad behöver vi då göra? Vi behöver fortsatt öka på kompetensen i våra personalgrupper vilket är ett ständigt pågående arbete då vi ständigt utmanas kring våra uppdragstagares behov av stöd och omvårdnad.

Vi behöver också titta på utformningen av hur nya boende skall se ut och då mer utifrån individens behov i vissa fall.

Samverkan med externa och interna verksamheter skall fortsatt utvecklas genom de samverkansstrukturer som är upparbetade.

Fortsatt arbete inom kvalitetsledning. Vårt analysarbete behöver fortsatt utvecklas och där pågår idag ett viktigt arbete inför framtiden.

Vi behöver också säkerställa att den digitala infrastrukturen fungerar och uppdateras på våra boende. Vilket innebär att vi behöver ha en kontinuerlig dialog med IT-enheten för att klara av denna uppgift.

Digitaliseringen och nya verksamhetssystem är också ett område som ligger högt uppe på agendan. Vi ser att vår personal behöver ständig påfyllning/utbildning i våra system vilket i sig är en stor utmaning då vi är många medarbetare inom verksamheten. Vi har ett uppdrag att förmedla ny teknik till våra uppdragstagare vilket i sig innebär att vi behöver bli duktigare i att lära ut, motivera och bibehålla kunskapen inom organisationen.

Personalförsörjning rent generellt är en fråga som kommer utmana oss under lång tid framåt.

Vi behöver fortsatt följa vår korttidsfrånvaro, övertidsuttag och vikariebehov.

Slutligen så är utmaningen att få budget i balans över tid. För PSO:s del så är det externa köpta platser som behöver minska. Vi behöver fortsatt arbeta med sjukfrånvaro och då specifikt med verksamhetens korttidsfrånvaro. I detta så är det naturligtvis att arbeta med personalens hälsa och att man har det roligt i sitt arbete. Personal måste kunna känna sig lediga vilket innebär att vi fortsatt måste arbeta med schema och lägga extra krut på helgturer, som behöver kortas ned i tid, vilket är en akilleshäla i många av våra verksamheter. I detta behöver vi också få ned övertidsuttaget av flera skäl. En del är ekonomi men den andra delen är att personalen får sin ledighet och ges möjlighet till återhämtning.

Arbete, sysselsättning och integration

Det arbetsmarknadspolitiska området står inför stora förändringar och reformering av Arbetsförmedlingens organisation har påbörjats. Uppdraget att rusta och matcha arbetssökande kommer att förläggas till så kallade fristående aktörer. Vänersborg är en av 32 pilotkommuner där den nya modellen provas och där tjänsten KROM har införts. Det är idag svårt att veta hur samverkan mellan kommun och stat kommer att se ut, samt vilken roll och betydelse de privata aktörerna kommer att få inom det arbetsmarknadspolitiska området. Därför är viktigt att kommunens arbetsmarknadsenhet utformar en tydlig modell för hur samverkan ska se ut med de fristående aktörerna och där det tydliggörs vilken roll och ansvar Arbetsförmedlingen har i denna relation.

Under 2019 så upphörde i praktisk mening, samverkan mellan kommun och Arbetsförmedlingen. I frånvaron av myndigheten försökte kommunen i möjligaste mån att upprätthålla de strukturer i samverkan som tidigare byggts upp. I och med tecknandet av en ny DUA-överenskommelse under 2020 väcktes förhoppningen att få till en gemensam samverkansyta kring det stora antalet arbetslösa som uppbär försörjningsstöd och det finns höga förväntningar på positiva effekter av en utökad samverkan.

Även om vi genom DUA-överenskommelsen har en lyckats få till stånd en samverkan med AF, så kvarstår många utmaningar kopplade till målgruppens omfattning och behov. Det har tidigare konstaterats att utifrån det faktiska behovet så har den kommunala arbetsmarknadspolitiska verksamheten varit underdimensionerad och i allt för hög grad beroende av statliga ersättningar. Detta kommer att till viss del avhjälpas genom den ramökning på fyra miljoner som tillfördes ASI med syfte att "bekämpa arbetslösheten".

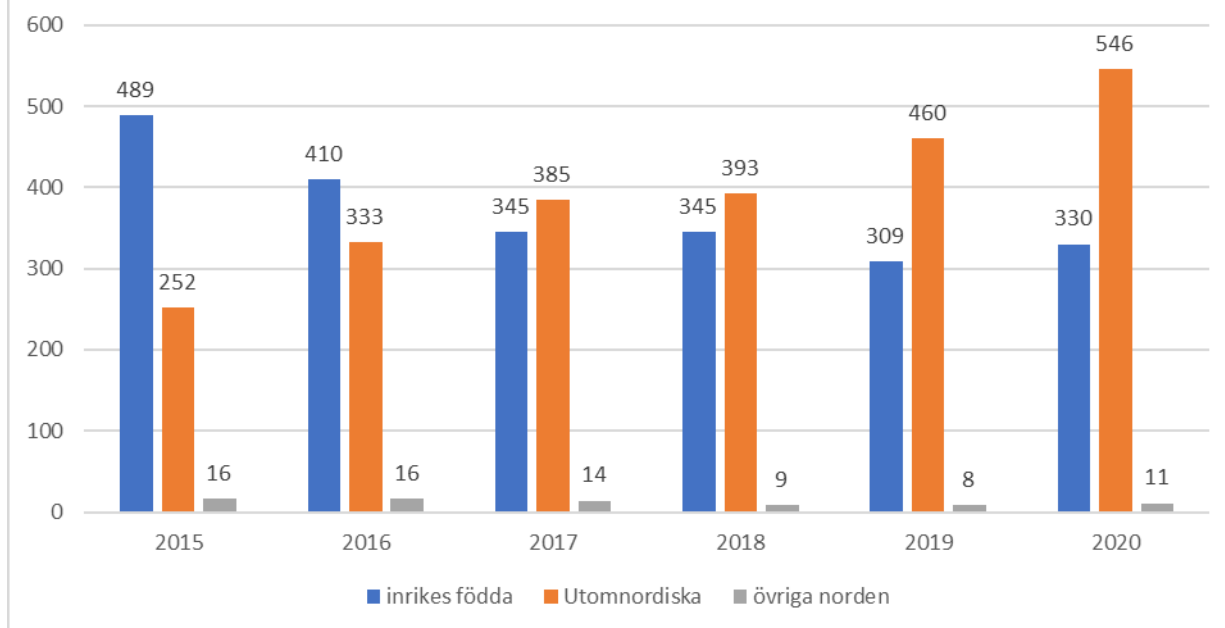
Den målgrupp AME möter är i stort behov av att rustas och har många gånger aldrig varit i ett arbetsliv. Det finns ett stort behov av att klargöra huruvida det är aktuellt för ett deltagande på arbetsmarknaden och i så fall under vilka förutsättningar. Med liten eller ingen erfarenhet från ett arbetsliv så behöver många chansen att få pröva att befinna sig i en arbetsliknande situation och i den sociala konstruktion som ett arbete är. Där fyller de praktiska verksamheterna en viktig roll. I de praktiska verksamheterna kan man se huruvida individen uppfyller arbetslivets basala krav och att man har de generella arbetslivskompetenser som krävs, för att vara anställningsbar. De praktiska verksamheterna kan också fylla en "rustande roll" när det finns behov av att träna och utveckla sina färdigheter.

Gruppen särskilt utsatta på arbetsmarknaden ser ut att cementeras på nivåer motsvarande 75–80 % av de arbetssökande. Dessa individer befinner sig långt från arbetsmarknaden och många gånger finns ett behov av att klargöra förutsättningarna för ett långsiktigt och hållbart deltagande i arbetslivet. Bedömningen är att Arbetsförmedlingen inte kommer att kunna möta detta behov. Då det är tydligt att det inte finns någon statlig myndighet (FK /AF) som tar ansvar för att utreda och klargöra en individs arbetsförmåga är det nödvändigt att AME för att möta detta behov fortsätter att utveckla de praktiska verksamheterna till att bli en utredningsenhet. Det är då önskvärt att samla den totala kompetens som finns inom området på AME inom enheten. Detta innefattar de nuvarande praktiska verksamheterna, lågtröskelverksamheten Fisketorget och projektet ÅKA. En kompetensförstärkning i form av en arbetsterapeut är önskvärt.

Under 2021 ska en kompetensutvecklingsinsats ske för att säkerställa att kapacitet finns för att bedöma graden av arbetsförmåga. Det primära är inte avgöra huruvida förmåga finns, utan i vilken grad det finns förmåga och vilka lämpliga anpassningar som kan göras. I arbetet ligger också att hitta ett för AME lämpligt koncept och vilken samverkan som ska finnas med andra aktörer.

En annan utmaning är att möta det stora behov av etableringsinsatser som finns hos målgruppen utomnordiskt födda hushåll som uppbär försörjningsstöd. Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag har inte gett de resultat som man kan förvänta sig. Det stora flertalet utrikesfödda som deltagit i etableringsprogrammet har inte lyckats etablera sig vare sig på arbetsmarknaden eller i samhället i stort. Dessvärre har många av dessa personer gått rakt in i det kommunala försörjningsstödet efter de har lämnat etableringen. Aktuell statistik över geografisk fördelning försörjningsstöd visar att på en uppåtgående trend gällande antal utomnordiska hushåll som uppbär försörjningsstöd från och med 2017.

Geografisk fördelning antal hushåll



Sveriges kommuner och regioner (SKR) har i september 2020 uppmärksammat att resultatet efter etableringsperioden har försämrats jämfört med förra året. Prioriterade frågor från SKR är idag att det ska ske en jämnare fördelning av asylsökande i Sverige. SKR efterfrågar också en tydligare ansvarsfördelning mellan stat och kommun och ser att ett försämrat resultat för 2020 delvis går att härleda till Arbetsförmedlingens omställning. SKR konstaterar att för nyanlända är det viktigt med lokal närvaro för enklare service och att få svar på frågor, att kunna få fördjupat service från Arbetsförmedlingen för individer med behov av ett samlat stöd.

Vänersborgs kommun har under åren tagit emot ett stort antal nyanlända som av olika anledningar inte har etablerat sig på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingens statistik för 2019 visar att endast 25 % av deltagarna i etableringsprogrammet har arbetat 90 dagar efter avslutad etablering. Med ett accelererande försörjningsstöd är det viktigt att erbjuda målgruppen etableringsinsatser som leder till självförsörjning.

Verksamhetsområde Arbete, Sysselsättning och Integration i Vänersborgs kommun vill, utifrån nuläget, ha en långsiktig plan och insatsarsenal för en lyckad integration för nyanlända invånare som tar avstamp i de erfarenheter och insikter som gjorts hittills, både lokalt, regionalt och nationellt. Vår största utmaning i ett minskat inflöde av nyanlända är att skapa en organisation för mottagande och integration som svarar mot varje individs behov och som i hög grad är anpassad till var och ens förutsättningar. Vi vill kunna erbjuda ett aktivt, närvarande och individanpassat stöd som har ett tydligt fokus på en snabb och varaktig etablering på arbetsmarknaden och därigenom självförsörjning.

Avsikten är att ersätta flyktigmottagningen och integrationscenter med en etableringsenhet med hemvist inom AME som har till uppgift att dels ta emot nyanlända flyktingar, dels ge etableringsinsatser med en tydlig inriktning på arbetsmarknaden till den grupp arbetslösa med utomnordisk härkomst som inte fått tillräckligt med rustningsinsatser inom etableringsprogrammet. En del av ASI:S ramökning om 4,0 mnkr kommer att användas till rekrytering av arbetskonsulenter med inriktning etablering.

Daglig verksamhet är idag en verksamhet som fungerar väl och får anses ha god kvalitet. En av utmaningarna är att ta emot fler personer med beslut om daglig verksamhet inom ram och erbjuda dem en daglig verksamhet av god kvalitet. Grupperna blir större och det blir svårare att erbjuda personer som kan ha behov av små grupper detta. Det fysiska utrymmet minskar och personalen får fler personer att ge stöd till. För att kunna bibehålla kvaliteten när grupperna blir större behöver verksamhetsledare och verksamhetspedagoger rusta personalen inför detta. Personalen behöver stöd i att anpassa sina arbetsmetoder. Här är det viktigt att fördjupa det arbete som initierades under 2020 där man arbetat mycket med planering och förebyggande arbete för att få det att fungera när grupperna blir större. Det är

också viktigt att se över och förtydliga vilka arbetsuppgifter som ingår i personalens uppdrag inom daglig verksamhet, och vad som åligger annan verksamhet att utföra. Detta för att använda våra resurser på optimalt sätt. Man kan se en tendens till ökad psykisk ohälsa hos målgruppen och att personer med neuropsykiatriska diagnoser har blivit fler till antalet, vilket kommer att kräva kompetensutveckling och förstärkning av personalresurs. Det påbörjade arbetet med processkartläggning och samsyn inom daglig verksamhet kommer att vara framgångsfaktorer för arbetet i verksamheten 2021.

Ekonomi

Den samlade bedömningen för året är att socialförvaltningens totala målgrupp har fortsatt att öka i antal, behoven är fortsatt för flera av våra kommuninvånare komplexa och mångfasetterade. Detta gör att fler verksamhetsinriktningarna behöver samarbeta med varandra internt inom förvaltningen, med andra förvaltningar men också med externa aktörer.

Vi har inom förvaltningen fortsatt arbetet med att anpassa vår verksamhet efter den budgetram som beslutades för oss inför 2020. Detta arbete har försvårats utifrån pandemin men vi ser att flera av åtgärdsanpassningarna gett effekt under året. Förvaltningen har genom åtgärderna minskat den totala kostnaden.

Pandemin har kraftigt påverkat vår verksamhet under året och så också möjligheten att fullt ut analysera de olika kostnadsdelarna och vad som fullt ut påverkar vårt slutliga resultat. Vår bedömning är att det ekonomiska resultatet för 2020 är ett resultat av gediget arbete med åtgärdsanpassningar utifrån budgetram, metodiskt arbete inom våra myndighetsdelar utifrån rättsäkerhet i utredning, uppföljning och vägledande dokument samt statliga bidrag utifrån Corona/Covid-19 samt flyktingschablon som överstiger våra kostnader.

De kostnader vi ser ökat mest inom vår förvaltning är kostnad för försörjningsstöd samt kostnad för externa boendeplaceringar för vuxna inom LSS och socialpsykiatri. Orsak till detta återfinns under respektive verksamhetsinriktnings beskrivning, men det är en utmaning som vi tar med oss 2021 och kommande år. Kostnad för vår flyktingverksamhet ryms inom budgeten under 2020 med stöd av statliga bidrag men prognosticeras bära ett underskott för 2021 då vi ej längre kan budgetera verksamheten fullt ut med statliga medel. Anpassningar har genomförts under 2020 och fortsätter under 2021 men vi bedömer att verksamheten kommer bära ett underskott för 2021.

För 2021 har socialnämnden fått en utökad budgetram med 4,0 mnkr för att öka möjligheten för enskilda individer att nå egen försörjning och dessa medel har stärkt ASI's budgetram inför 2021. Nämnden har också tillförts kompensation för löner samt inflationskompensation. Detaljbudgeten för 2021 innehåller en del osäkra poster såsom vård och omsorg i ordinärt boende som särskilt boende kopplat till enskilda ärenden som är i behov av avancerad sjukhusanknuten hemsjukvård, försörjningsstödkostnader inom IFO, kostnad för flyktingverksamheten inom integrationsenheten samt köpta platser inom boende LSS och SoL.

Bristen på lägenheter för många av de målgrupper som socialförvaltningen möter är fortsatt stor och bedöms inte minska under kommande år. Bristen leder till hemlöshet och trångboddhet. En planering för hur målgruppers boende kan lösas genom akuta som permanenta lösningar ses därför som mycket angeläget och nödvändigt utifrån ett kommunalt perspektiv. Bristen på bostäder gör att socialförvaltningen får lösa boendefrågan för målgrupperna via externa placeringar, vandrarhemslösningar, lösning i akutboenderegion m.m. Dessa lösningar är inte av långsiktigt hållbar karaktär samt att det är en oekonomisk lösning likväl som en till del inhuman lösning.

Individ- och familjeomsorgen har under 2020 arbetat metodiskt med att minska antalet placeringar vid HvB för att möjliggöra familjehemsplaceringar eller "hemmaplanslösningar" istället. Detta arbete har resulterat i att kostnader för placeringar minskat kraftigt och verksamheten har också tillförts budgetmedel för placeringar. Verksamheten fortsätter arbetet under 2021.

Personalförsörjning och bristen inom flertalet yrken är en utmaning för socialförvaltningen och kommunen. Det krävs en strategisk planering för att få nya medarbetare till verksamheten och behålla de som idag tjänstgör inom förvaltningen. Som beskrivs i verksamhetsberättelsen ser vi behov av att stärka kompetensen inom flertalet delar och kommer under 2021 fortsatt samarbeta med lärosätena för att möjliggöra detta.

Sjukfrånvaron har under 2020 ökat trots ett mycket aktivt arbete av chefer och personalspecialister. Förvaltningens bedömning gällande orsak till ökningen är relaterat till pandemin. Arbetet för

att sänka sjukfrånvarotalen kommer att fortsätta under 2021. Verksamheten är dock fortsatt påverkad av pandemin så bedömningen görs att även 2021 kommer vara ett år där vi ser frånvaro kopplad till Corona/Covid-19.

58

Ny föreskrift inom arbetsmiljölagen där arbetsgivarens ansvar för den psykosociala arbetsmiljön och hur arbetet organiseras kom under 2015. Förvaltningen arbetar utifrån denna föreskrift och har tagit fram flertalet verktyg och arbetssätt kring detta. Inom vår förvaltning har flera av cheferna många medarbetare att leda och samarbeta med i utförandet av den gemensamma huvuduppgiften. Ett nära ledarskap och ett nära samarbete på arbetsplatserna gynnar en god arbetsmiljö, en känsla av sammanhang och bra möjligheter att nå ett bra resultat. Utifrån detta har arbetet pågått och pågår för att möjliggöra rimlig mängd medarbetare per chef och ett nära ledarskap. Det är av stor betydelse att detta arbete fortsätter och analyser behöver fortsätta göras avseende vilka delar som behöver stärkas i detta samt vad kostnaden för det skulle vara.

IT-teknik är ett område som fortlöpande utvecklas. Olika IT-lösningar, appar och program påverkar förvaltningens möjlighet att ta emot och ge stöd och omsorg. Förvaltningen har de senaste åren arbetat aktivt för att införa digitalisering och välfärdsteknik i vår verksamhet så att olika tekniska metoder kan komplettera medarbetarnas. Det gäller både att kompetensutveckla personal samt att utrusta våra verksamheter med den senaste tekniken gällande digitalisering och välfärdsteknik. Förvaltningen står i början av detta arbete som kräver metodisk utveckling i samarbete med andra förvaltningar. Arbetet medför bl a behov av systemsupport, stöd i installation, kostnad för apparatur och licenser. Förvaltningens kostnader gällande detta område har ökat varför det är en viktig del att föra vidare samtal kring inför kommande budgetarbete.

Pågående pandemi har påverkat förvaltningen under 2020, kommer påverka oss under 2021 och frågan är hur den mer långsiktiga påverkan blir åren efter 2021. Detta är något som noggrant behöver följas av förvaltningen i dialog med nämnden.

Som beskrivs ovan har förvaltningen fortsatt utmaningar gällande kostnad för delar av hemtjänst/hemsjukvård/särskilt boende, externa placeringar för barn och unga inom individ- och familjeomsorgen, kostnader för försörjningsstöd, kostnad för integrationsarbete, kostnad för externa platser inom LSS/socialpsykiatri samt kostnad för sjukfrånvaron. En stor utmaning förvaltningen ytterligare har är att bygga upp en trygg personalförsörjning då samtliga roller har den utbildning som krävs för uppdraget och också i det får möjlighet till kompetensutveckling.

Förvaltningen behöver samarbete och draghjälp av samtliga övriga förvaltningar i kommunen för att klara det fortsatta arbetet för att trygga de välfärdstjänsten vi är satta att ge de kommuninvånare som är i behov av insatserna. I detta har vi skapat flertalet gemensamma planer och dessa behöver fortsätta utvecklas tillsammans.

Socialförvaltningens framtidsutsikter och ekonomiska ramar ligger som grund för fortsatt analys under 2021 och in i mål- och resursplansarbetet för 2022–2024.

Bil: Verksamhetsstatistik

SOCIALNÄMND, ADMINISTRATIV AVDELNING OCH FÖRVALTNINGSGEMENSAMT

Personalstatistik	2017	2018	2019	2020
Antal anställda, st.	1 797	1 800	1 712	1 661
varav män	271	286	274	275
Sysselsättningsgrad – kvinnor, %	95	96	97	97
Socialnämnd gemensamt	98	100	100	100
VoO	94	96		
Hemtjänst			98	99
SÄBO			95	96
VSU	96	95	96	96
PSO	96	96	96	97
IFO	99	99	99	99
ASI	94	99	99	99
Sysselsättningsgrad – män, %	97	97	98	98
Socialnämnd gemensamt	100	100	100	100
VoO	98	95		
Hemtjänst			97	99
SÄBO			95	96
VSU	96	96	98	96
PSO	97	98	99	98
IFO	99	100	100	100
ASI	96	98	98	98
Medellön kvinnor, kr				
Socialnämnd gemensamt	38 010	39 850	43 608	44 716
VoO	25 120	25 757		
Hemtjänst			25 999	26 258
SÄBO			26 529	27 140
VSU	29 005	29 983	30 681	32 115
PSO	26 452	27 065	27 773	28 550
IFO	32 113	34 422	35 522	36 570
ASI	27 050	29 076	30 538	31 070
Medellön män, kr				
Socialnämnd gemensamt	42 680	44 790	44 690	47 447
VoO	23 838	24 734		
Hemtjänst			24 764	26 006
SÄBO			25 908	25 599
VSU	27 928	28 948	29 862	30 422
PSO	24 672	25 534	26 175	26 792
IFO	27 396	34 854	35 469	36 665
ASI	28 668	28 996	29 352	30 624

Färdtjänst	2018	2019	2020
Antal personer med beviljad färdtjänst 31/12, st.	1 657	1 642	1 488
Antal arbetsresor under året, st.	2 780	2 645	2 483
Antal övriga resor under året, st.	29 894	28 944	13 774
Nettokostnad per resa, kr.	229	243	295
Antal avslag gjorda under året, st.	26	24	14

Riksfärdtjänst	2018	2019	2020
Antal utförda enkelresor, st.	221	195	66
– varav flyg	11	3	0
– varav tåg	0	16	15
– varav bil	210	176	51
Genomsnittlig kostnad per resa	2 162	2 147	1 593

Antalet resor minskade med ca 50 % som en följd av den pågående pandemin. Minskningen började i mars för att sedan ligga på denna nivå under resten av 2020.

ÄLDREOMSORG

Särskilt boende

Allvårdsboende och demensboende	2018	2019	2020
Totalt antal platser 31/12, varav:	371	371	371
Ringhem	27	27	27
NBV 9	24	24	24
Solängen	66	66	66
Ekeliden	21	21	21
Tärnan	12	0	0
Lunddala	32	32	32
Björken	45	45	45
Eken	36	36	36
Linden	36	36	36
Lindbacken	16	0	0
Solhaga	24	24	24
Sörbygården	32	24	24
NB 1	0	36	36
Personalkostnad/plats o dag, kr	1 433	1 473	1 408
Bruttokostnad/plats o dag, kr	2 247	2 204	2 107
Genomsnittlig beläggning %	100	99	94

2018 påverkas bruttokostnad/plats av hyror för servicehus. Dessa hyror redovisades under gemensam post och gick därför ej att särskilja. Från och med 2019 och framåt blir siffrorna mer rättvisande. Minskningen av den genomsnittliga beläggningen är en effekt av covid-19 då det i perioder varit stopp för inflytt till boendena.

Stöd i ordinärt boende

Hemtjänst	2018	2019	2020
Antal personer med utförd hemtjänstinsats	674	703	647
Totalt antal utförda timmar	231 986	242 634	225 855
Varav utförda timmar/insatser av annan utförare	2 465	17 395	20 733
Personalkostnad per utförd timma, kr	503	524	541

Minskningen av vårdtagare och vårdtagartimmar beror till största del på att fyra insatstyper varit pausade under året samt att vårdtagare avsagt sig sina insatser. Båda orsakerna är effekter av covid-19.

VSU

Hemsjukvård	2018	2019	2020
Antal inskrivna i hemsjukvård 31/12	1 004	1 043	974

Nattpatrull- undersköterskor	2018	2019	2020
Antal besök utförda av nattpatrullen under året	25 744	29 763	25 465
Personalkostnad/besök utförda av nattpatrullen,	397	371	440

kr

Trygghetslarm	2018	2019	2020
Antal externa larm under larmmottagningen	957	997	990
Antal åtgärder utförda av larmmottagningen	4 094	3 963	4 865
Beräknad personalkostnad per åtgärd, kr	979	1 049	921

Rehabilitering	2018	2019	2020
Antal behandlingstillfällen av kommunrehab legitimerade personal	11 361	10 669	9 764

Korttidsvård	2018	2019	2020
Antal inskrivna under året	200	110	360
Antal platser	18	12	24
Antal vård dagar	6 272	4 766	4 604
Beläggning, %	95	93	53
Personalkostnad/vård dag, kr	1 985	1 972	2 780
Bruttokostnad/vård dag, kr	2 220	2 223	2 977

2018 och 2019 innefattar endast Nyhaga korttidsboende, from 2020 är även Växelvården inkluderad. Beläggningen har under 2020 varit mycket lägre pga. Covid-19. Växelvården har under flera perioder varit helt stängd.

Utskrivningsklara	2018	2019	2020
Antal patienter*	1 568	1 860	1 484
Antal betaldagar	487	487	7
Kostnad per vård dag, kr	7 800	7 800	8 200

*Innebär inte unika patienter

Biståndsbedömd Dagverksamhet	2018	2019	2020
Antal besök på dagverksamhet	9 369	10 412	5 987
Personalkostnad per besök, kr	804	922	1 240

From 23 mars -31 augusti var endast dagverksamhet med demensinriktning öppen pga. Covid-19, även i dagverksamhet demens är besökssiffrorna lägre av samma anledning, därav en högre kostnad per besök under 2020.

Anhörigstöd och frivilliginsatser	2018	2019	2020
Totalt antal besök	15 534	16 171	5 039

Torpa Träffpunkt	2018	2019	2020
Totalt antal besök	1 877	1 942	1 119
Personalkostnad per besök, kr	404	384	704

INDIVID- OCH FAMILJEOMSORG

Barn och ungdom - HVB	2018	2019	2020
Antal placerade totalt under året	37	37	23
Antal vård dagar totalt under året	6 938	5 963	2 471
Genomsnittlig nettokostnad/dygn SoL och LVU, kr	3 713	3 907	3 090

Minskningen av antal vård dagar är ett resultat av intensifierat metodiskt arbete av insatser för barn och familjer på hemmaplan och i egen regi.

Barn och ungdom - familjehem	2018	2019	2020
Antal placerade totalt under året	102	103	95
Antal vård dagar totalt under året	24 153	27 040	26 867
Genomsnittlig nettokostnad/dygn, kr	1 097	1 255	1 207

Barn och ungdom - öppenvårdsinsatser	2018	2019	2020
Antalet behandlingsinsatser under året	169	262	273
Antal med stöd av kontaktperson	16	11	3
Antal med stöd av kontaktfamilj	17	21	21
Familjerätt/familjerådgivning	2018	2019	2020
Avtal avseende vårdnad, boende, umgänge	4	19	8
Antal besökande personer på familjerådgivningen	216	250	268
Antal genomförda samtal på familjerådgivningen	467	559	458
Vuxenvård – institutionsplaceringar missbruk	2018	2019	2020
Antal placeringar under året	8	4	3
varav LVM	1	2	1
Antal vård dygn under året	685	537	396
varav LVM	199	432	371
Genomsnittlig kst/dygn placering enligt SoL, kr	2 371	1 766	1 612
Genomsnittlig kst/dygn placering enligt LVM, kr	4 200	3 845	4 142
Vuxenvård – akutboende	2018	2019	2020
Antal nätter personer bott på kyrkängens gård under året	1 120	1 374	1 813
Vuxenvård – öppenvårdsinsatser	2018	2019	2020
Antalet vuxna i övriga stöd- och behandlingsinsatser under året	104	103	111
Vuxenvård – institutionsplacering ej missbruk	2018	2019	2020
Antal placerade föräldrar under året	7	2	2
Antal vård dagar under året	84	311	100
Ekonomiskt bistånd	2018	2019	2020
Antal bidragshushåll totalt	747	777	887
Antal bidragsmånader/hushåll	6,6	6,7	6,9
Antal personer förmedlade medel	60	53	42

Personligt stöd och omsorg

Personlig assistans LSS under 20 timmar/vecka	2018	2019	2020
Antal personer med verkställt beslut den 31/12	20	19	20
Antal personer med kommunen som utförare	11	9	10
Antal beslutade tim/månad i egen regi per 31/12	1 462	1 475	1 153
Antal beslutade tim/månad i privat regi per 31/12	1 694	1 695	1 700
Antal utförda timmar under året i egen regi	16 008	13 407	10 887
Antal utförda timmar under året i privat regi	20 620	20 583	20 621
Bruttokostnad per utförd timma i egen regi, kr	298	316	297
Bruttokostnad per utförd timma i privat regi, kr	259	270	276
Antalet personer med beslut om personlig assistans LSS ligger relativt konstant över tid, det vi kan se är en minskning av utförda timmar i egen regi.			
Ledsagarservice LSS	2018	2019	2020
Antal ärenden i verkställighet den 1/10	27	23	25
Antal beviljade timmar per månad den 1/10	781	549	655

Avlösning LSS	2018	2019	2020
Antal ärenden i verkställighet den 1/10	20	10	17
Antal beviljade timmar per månad den 1/10	674	252	375

Kontaktpersoner LSS, SoL	2018	2019	2020
Antal ärenden i verkställighet den 1/10			
SoL	62	61	52
LSS	100	94	72

Antalet beslut har minskat vilket beror på ändrade riktlinjer och vägledningsdokument.

Korttidsvistelse LSS	2018	2019	2020
Antal personer med korttidsplats 1/10	44	37	37
Antal beviljade dygn per månad per den 1/10	235	240	240
Antal externa placeringar per 31/12	0	2	2
Bruttokostnad för externa placeringar, kr	0	227 874	739 513

Korttidstillsyn LSS	2018	2019	2020
Antal verkställda beslut 1/10 egen regi	9	-	6
Bruttokostnad per placering/år (exkl köpt pl.)	577 760	-	-
Köpta platser 31/12	7	6	6
Kostnad per köpt plats/kr/år	90 200	92 400	94 200

Den egna verksamheten som bedrevs på Torpaskolan upphörde vårterminen 2019. Kostnaden för beslut i egen regi går ej att räkna fram från 2019 då dessa beslut verkställs av korttidsvistelse LSS.

Bostad med särskild service LSS	2019			2020			2020		
	Kostn, antal	Läg.	Bru- kare	Kostn, antal	Läg.	Bru- kare	Kostn, antal	Läg.	Bru- kare
Serviceboende LSS Karlslundsgatan		9	9		9	9		9	8
Serviceboende LSS Flanaden 104		1	1		1	1		1	1
Serviceboende LSS Bangatan 2 B		9	8		9	8		9	9
Serviceboende LSS Nordkroksvägen 6		7	7		7	7		7	7
Serviceboende LSS Enebacksgatan 13-15		10	9		10	10		10	10
Serviceboende LSS Idrottsgatan 5		10	9		18	16		18	17
Grb LSS Flottningsgatan/Forbondegatan		12	11		12	10		12	11
Grb LSS Tagelgatan 1-2		12	11		12	11		12	11
Grb LSS Ankargatan 2-4		12	12		12	12		12	12
Grb LSS Tegelbruksvägen 228-230		12	12		12	12		12	12
Grb LSS Brinkebo		7	7		7	6		7	6
Grb LSS Bladvägen 2		6	6		6	6		6	6
Grb LSS Mörtvägen		4	4		4	4		4	4
Grb LSS Snödroppsvägen 4-6		12	11		12	11		12	10
Grb LSS Rapsvägen Brålanda		6	6		6	6		6	6
Grb LSS Edsgatan 43		6	6		6	6		6	6
Grb Niklasberg		4	3		4	3		4	3
		144	137		147	137		147	139
Bruttokostnad/brukare/dygn, kr (exkl. köp)	2 506			2 521			2 641		
Köpt plats 31/12, vuxen	3			4			2		
Genomsnittlig dygnskostnad vid köp, kr	4 980			5 461			5 144		
Köpt plats 31/12, barn/unga	11			10			10		
Genomsnittlig dygnskostnad vid köp, kr	2 433			2 301			2 270		

Särskilt boende för personer med psykiska funktionshinder	2018			2019			2020		
	Kostn, antal	Läg.	Brukare	Kostn, Antal	Läg.	Brukare	Kostn, antal	Läg.	Brukare
Edsvägen		15	14		15	15		15	15
Storegårdsvägen		9	7		9	8		9	7
Kastanjevägen		10	10		10	10		10	9
Regementsgatan		7	7		7	7		7	7
Niklasbergsvägen 9		8	8		8	7		8	6
		49	47		49	47		49	44
Bruttokostnad/pl/dag (exkl. köpt pl.), kr	1 830			1 755			1 903		
Köpt plats den 31/12	2			3			5		
Genomsnittlig dygnskostnad, köp, kr	3 254			3 883			3 928		

Boendestöd	2018	2019	2020
Stödteam, antal personer med insatsen den 31/12	85	102	104
Stödteam, antal beviljade timmar/mån per 31/12	695	594	565
Stödteamet, antal besök under året	30 648	26 840	27 866

Aktivitetshus – psykiatri	2018	2019	2020
Antal besök – Niklasbergsvägen 3	3 781	3 567	1 927
Antal deltagare – Niklasbergsvägen 3	43	39	32
Bruttokostnad/besök, kr	280	302	525

Verksamheten var stängd mellan 23/3-21/8 och därefter haft en begränsning på antalet deltagare. Detta är orsaken till den högre bruttokostnaden/besök.

Personlig assistans SFB över 20 timmar/vecka	2018	2019	2020
Antal personer med verkställt beslut 31/12	49	47	43
Antal personer med kommunen som utförare	13	12	10
Antal beslutade tim/månad i egen regi per 31/12	6 480	5 547	4 441
Antal utförda timmar per år i egen regi	77 366	74 654	60 675
Bruttokostnad per utförd timma i kommunal regi, kr	415	420	420
Ersättning från Försäkringskassan, kr/tim	295	299	304

Antalet beslut fortsätter att minska och så även utförda timmar, detta gäller dels beslut som kommunen utför men även beslut där personerna väljer privata utförare.

Arbete, Sysselsättning & Integration

Antal personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder	2018	2019	2020
OSA-platser	9	5	0
Trygghet- och utvecklingsanställningar	36	42	17
Lönebidrag	2	2	2
Nystartsjobb	18	10	27
Extratjänster	122	81	40
Ungdomsanställningar	13	10	9
Utbildningskontrakt	45		18
Omstart, arbetsprövning och samverkan	3	44	12
Kommunalt uppföljnings- och aktivitetsansvar	533	8	276
Integration/samhällsinformation	501	379	20
Arbets träning/arbetspraktik	72	145	161
SOL 4:4	68	101	340
Övriga	0	301	11
Antal personer som anvisats under året	1 517	50	933
Övriga ungdomsinsatser		1 180	
Feriearbetande ungdomar års 9	80		28
Feriearbetande ungdomar gymnasiet	80	80	88
Feriearbeten statsbidrag	30	80	63
		0	

Aktivitetshus – psykiatri	2018	2019	2020
Antal besök Fisketorget	3 307	3 022	2 880
Antal deltagare Fisketorget	32	24	24
Bruttokostnad/besök, kr	410	407	421

Daglig verksamhet LSS	2018	2019	2020
Antal personer med verkställt beslut	147	157	160
Hagaparken	24	23	23
Café Gläntan	4	5	5
Slåttergatan	27	28	24
Gyllenheimgatan	13	15	15
Lyckan	8	11	11
Hunddagis Fredrikslund	12	14	14
Öppenheten-Vänerparken	18	22	13
Integrerade grupper	-	-	14
Klappteatern	11	10	10
Holmängen	12	14	14
Transporten	6	6	8
Extern placering	9	6	9
Bruttokostnad/brukare/dag	1 181	1 084	1 014

Öppenheten-Vänerparken har tidigare innefattat även Integrerade grupper, vilket from 2020 redovisas separat.

Flyktingverksamhet	2018	2019	2020
Mottagna flyktingar totalt	230	40	71
Varav barn upp t o m 17 år	101	7	18
Varav 18–19 år	32	8	1
Varav 20–64 år	97	25	52