

# Verksamhetsplan 2015-2017

## Socialnämnden



Version 4.0  
Fastställt av socialnämnden 2015-04-23

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Ordförandens inledning</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Vision och värdegrund</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Nämndens uppdrag</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Analys utifrån nämndens uppdrag</b>	<b>8</b>
4.1	Uppdrag/kärnverksamhet utifrån målgrupp	8
4.2	Målgrupper/invånare	9
4.3	Utveckling	9
4.4	Medarbetare	10
4.5	Ekonomi	11
4.6	Stödprocesser	12
4.7	Verksamhetens tre största utmaningar	13
<b>5</b>	<b>Kommunfullmäktiges mål</b>	<b>15</b>
5.1	Målområde: Barn och utbildning	15
5.1.1	<i>Barn i behov av stöd ska tidigt, redan i förskoleåldern, få samordnade sociala insatser (konkretiserat mål).</i>	15
5.1.1.1	<i>Socialtjänstens samarbetsparter för barn i förskoleåldern skall få god information och konsultation.</i>	15
5.1.1.2	<i>Samordnad individuell planering för barn i förskoleåldern skall öka.</i>	15
5.1.1.3	<i>Utvecklad samverkan på ledningsnivå mellan socialtjänst, förskola, skola skall initieras.</i>	16
5.1.1.4	<i>Att öka kvaliteten i familjehemsvården så att de barn som är placerade i familjehem får bättre förutsättningar att lyckas i livet (verksamhetsmål)</i>	16
<b>5.2</b>	<b>Målområde: Bygga och bo</b>	<b>16</b>
5.2.1	<i>Energianvändningen i kommunala bostäder och lokaler ska minska (konkretiserat mål).</i>	16
<b>5.3</b>	<b>Målområde: Demokrati och dialog</b>	<b>17</b>
5.3.1	<i>Kommuninvånarna ska vara nöjda med kommunens information (konkretiserat mål).</i>	17
5.3.2	<i>Kommuninvånarna ska uppleva att de har möjlighet att vara delaktiga i kommunens utveckling (konkretiserat mål).</i>	17
5.3.2.1	<i>Feedback informed treatment som förhållningssätt inom hela socialtjänsten</i>	17
5.3.2.2	<i>Metodutveckling för inflytande och dialog för grupper med låg autonomitet</i>	18
<b>5.4</b>	<b>Målområde: Miljö och energi</b>	<b>18</b>
5.4.1	<i>Minst 90 procent av de fordon under 3,5 ton som kommunen anskaffar ska drivas med förnybara bränslen, i första hand biogas (konkretiserat mål).</i>	18
<b>5.5</b>	<b>Målområde: Omsorg och stöd</b>	<b>19</b>
5.5.1	<i>Nivån på den upplevda kvaliteten avseende insatser för äldre och personer med funktionsnedsättning ska bibehållas (konkretiserat mål).</i>	19
5.5.1.1	<i>Arbetet med att utveckla Bostad med särskild service som insats skall fortsätta....</i>	19

5.5.1.2	Arbetet med att utveckla Personlig assistans som insats skall fortsätta .....	21
5.5.2	Kommunen ska aktivt främja och stödja ideella organisationer/föreningar som utför frivilliginsatser inom de kommunala verksamheterna (konkretiserat mål). .....	22
<b>5.6</b>	<b>Målområde: Resor och trafik</b> .....	<b>22</b>
5.6.1	Energianvändningen från kommunens tjänsteresor med personbilar ska minska (konkretiserat mål). .....	22
<b>5.7</b>	<b>Målområde: Trygghet, säkerhet och folkhälsa</b> .....	<b>23</b>
5.7.1	Förekomsten av psykisk ohälsa bland barn och unga ska minska (konkretiserat mål). ...	23
<b>5.8</b>	<b>Kommunfullmäktiges övriga prioriteringar</b> .....	<b>24</b>
5.8.1	Ett strategiskt jämställdhetsarbete (övrig prioritering).....	24
5.8.2	Halmstad - den inkluderande kommunen (övrig prioritering).....	24
5.8.2.1	Barn och unga med funktionsnedsättning skall i större utsträckning beredas möjlighet att delta det allmänna fritids- och kulturutbudet.....	24
5.8.2.2	Personer med autismspektrumtillstånd skall ges ökad möjlighet till inträde på arbetsmarknaden.....	25
<b>6</b>	<b>Hälsa och arbetsmiljö</b> .....	<b>26</b>
6.1	Arbetsmiljöplan 2015 .....	26
6.2	Hälsöfrämjande medel – aktiviteter socialförvaltningen .....	28
<b>7</b>	<b>Prioriteringar</b> .....	<b>29</b>
7.1	En modern e-förvaltning.....	29
7.2	De ideella krafterna skall tas tillvara .....	29
7.3	Utveckla samverkan med andra aktörer .....	30
<b>8</b>	<b>Internbudget</b> .....	<b>31</b>
<b>9</b>	<b>Bilagor</b> .....	<b>34</b>
9.1	Jämställdhetsplan.....	34
9.2	Plan för Egenkontroll enligt SOSFS 2011:9.....	38
9.3	Plan för Konkurrensutsättning 2015-2018.....	41
9.4	Internkontrollplan .....	48
9.5	IT plan.....	49

## 1 Ordförandens inledning

Vi har gått in i en ny mandatperiod och jag har fått förtroendet att leda socialnämndens arbete.

Socialnämndens verksamhetsområden är många och stora, och besluten vi fattar påverkar människors liv. Jag vill vara med och bidra till att människor ges förutsättningar att leva ett gott liv utifrån sin egen förmåga, och jag anser att det är en av socialnämndens främsta uppgifter. Samtidigt som ambitionsnivån är hög är våra ekonomiska resurser begränsade, och det kommer kräva stor ansvarsfullhet och prioriteringar.

En av vår tids största utmaningar är att allt fler barn och unga mår psykiskt dåligt. Både psykisk ohälsa och missbruk kryper längre ner i åldrarna. Detta är inget socialnämnden ensam råder bot på, utan samverkan med andra är en förutsättning. Jag har stark tilltro till det civila samhället, föreningslivet, ideella organisationer och socialt företagande. Vi är alla en del av en helhet i socialt arbete, och samhället är större än bara det offentliga samhället.

Att barn växer upp under trygga förhållanden är en av samhällets grundpelare. Barn som växer upp i trygga familjer får goda förutsättningar att klara livets utmaningar. Jag anser att det är en investering för framtiden att prioritera stöd och insatser till familjer där det av olika anledningar brister. Jag vill aktivt arbeta för att utveckla skolsatsningen, där vi förvaltningsövergripande arbetar med att familjehemsplacerade barn ska klara godkända betyg i skolan.

Personer med funktionsnedsättningar, oavsett om det är fysiskt eller psykiskt, ska utifrån sina egna villkor ha rätt till självbestämmande och delaktighet i samhället. En meningsfull vardag och lämpliga boendeformer är förutsättningar för god livskvalitet.

Människor har olika förutsättningar och olika behov, men varje person har samma okränkbara värde. Jag vill att Halmstad ska vara en kommun där ingen hålls tillbaka och ingen lämnas efter.

Halmstad 2015-02-17

Ella Kardemark

Ordförande Socialnämnden

## 2 Vision och värdegrund

### **Halmstads vision har tre hjärtan**

Vi har en vision om framtiden i Halmstad. Den beskriver hur kommunen vill att Halmstad ska upplevas av alla som bor här och av besökare. Halmstads vision består liksom kommunens vapen av tre hjärtan. De tre hjärtana bygger tillsammans visionen för Halmstads kommuns utveckling.

### **Hemstaden**

Vi är en kommun där människor möts – med trygghet, respekt och kärlek.

### **Kunskapsstaden**

Vi är en kommun där människor växer och utvecklas – genom livslångt lärande och kreativitet, företagsamhet och innovativt tänkande.

### **Upplevelsestaden**

Vi har en atmosfär som ger livslust – genom aktivitet, gemenskap och livskvalitet.

### **Värdegrund**

Vår vision om Halmstad bygger på demokratiska värden. Alla halmstadsbor ska ha möjligheten till delaktighet och inflytande i de demokratiska processerna.

I Halmstad har alla människor lika värde och vår gemenskaps kännetecken är ömsesidig respekt. Alla som möter kommunens verksamhet ska känna att de har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Halmstads kommuns utveckling ska vara långsiktigt hållbar. Detta innebär att utvecklingen tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov.

### 3 Nämndens uppdrag

I socialnämndens reglemente, senast reviderat av kommunfullmäktige 20 december 2011, framgår följande uppgifter:

För socialnämnden gäller, utöver vad som föreskrivs i kommunallagen och annan relevant lagstiftning, av kommunfullmäktige antagna nämndernas arbetsformer samt övriga av kommunfullmäktige antagna styrande riktlinjer och planer. Socialnämnden ansvarar för att dess verksamhet samordnas med övriga nämnders och bolags verksamheter för att erhålla största möjliga kommunnytta.

#### Socialnämndens ansvarsområde

Socialnämnden ansvarar för att kommunens mål i tillämpliga delar förverkligas inom givna ekonomiska ramar.

Socialnämnden ska se till att verksamheten drivs i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning och föreskrifterna för arbetsmiljön. (KF 2011-12-20, § 142)

Inom ansvarsområdet ligger följande uppgifter:

- kommunens uppgifter inom socialtjänsten och vad som i lag sägs om socialnämnd utom äldreomsorgen, ekonomiskt bistånd samt dödsboanmälan
- kommunens uppgifter enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade utom ekonomiskt ansvar för och utförande av daglig verksamhet
- ansvar, ledning och utförande för den kommunala hälso- och sjukvården för socialnämndens målgrupper samt daglig verksamhet (KF 2011-12-20, § 143)
- i frågor om ensamkommande flyktingbarn samordna kommunens insatser samt fungera som kommunens avtalstecknande part i förhållande till ansvarig statlig myndighet
- kommunens uppgifter enligt alkohollagen
- kommunens uppgifter enligt tobakslagen med undantag för tillsyn av rökfria lokaler. 2011-12-20
- kommunens uppgifter enligt lagen (2009:730) om handel med vissa receptfria läkemedel

#### Delegering från kommunfullmäktige

Socialnämnden skall besluta i följande grupper av ärenden

- fastställande av avgifter enligt alkohollagen samt tobakslagen så länge självkostnadsprincipen tillämpas
- fastställande av avgifter enligt lagen (2009:730) om handel med vissa receptfria läkemedel
- fastställande av regler och riktlinjer för bidragsgivning till handikapp- samt sociala hjälporganisationer
- fastställande av avgifter vid familjerådgivning

#### Utskott

Inom socialnämnden skall finnas ett individutskott med fem ledamöter och tre ersättare.

Socialnämnden utser ledamöter samt väljer bland individutskottets ledamöter en ordförande och en vice ordförande för utskottet.

Det åligger individutskottet att

- besluta i de frågor i övrigt vad avser stöd och service och annat bistånd, råd och upplysningar till enskilda som är i behov därav jämlikt LSS, SoL, LVU och LVM,
- besluta i frågor i familjerättsärenden,
- i övrigt fullgöra de uppdrag som nämnden tilldelar individutskottet

#### Lagstiftning som styr

Socialnämnden ansvarar för kommunens insatser enligt Socialtjänstlagen (SoL) och därmed

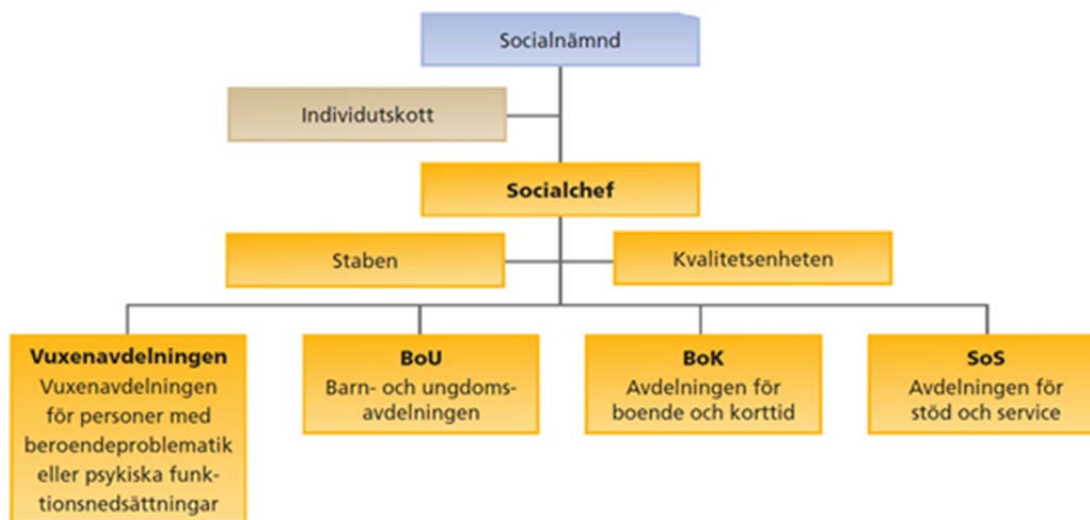
sammanhängande speciallagstiftning (LVU[1] och LVM[2]) och vad som i lag sägs om socialnämnd, utom äldreomsorg, ekonomiskt bistånd samt dödsboanmälan. Socialnämnden ansvarar för kommunens insatser enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), utom ekonomiskt ansvar för och utförande av daglig verksamhet. Socialnämnden är ansvarig för planering, initiering och samordning av insatser för personer med psykisk funktionsnedsättning. Socialnämnden ansvarar för kommunens insatser enligt HSL[3]. Nämnden ansvarar för ledning och utförande för den kommunala hälso- och sjukvården för socialnämndens målgrupper samt daglig verksamhet. Socialnämnden ansvarar för handläggning av ärenden enligt Alkohollagen, Tobakslagen och Lagen om försäljning av nikotinläkemedel.

[1] Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga

[2] Lag om vård av missbrukare i vissa fall

[3] Hälso- och sjukvårdslag

### Nämndens organisation



## 4 Analys utifrån nämndens uppdrag

### 4.1 Uppdrag/kärnverksamhet utifrån målgrupp

Observation
<p><b>Socialnämndens verksamhetsidé</b></p> <p>Socialnämnden fastställde denna verksamhetsidé vid sina visionsdagar 28-29 februari 2008: Socialtjänsten ska främja social trygghet samt stödja enskilda och familjer så att alla människor i Halmstad ges förutsättningar att leva ett bra liv. Socialnämnden anser att de viktigaste framgångsfaktorerna är:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fokus på tidiga insatser</li><li>• Individ i centrum</li><li>• Hög kvalitet i såväl övergripande som det individuella arbetet</li></ul>
<p><b>Vuxenavdelningen (inriktning psykisk funktionsnedsättning och beroendeproblematik)</b></p> <p>Vuxenavdelningen bedriver arbete gentemot två huvudsakliga målgrupper: -personer med beroendeproblematik och -personer med psykisk funktionsnedsättning</p> <p>Arbetet bedrivs gentemot personer med beroendeproblem enligt Socialtjänstlagen (SoL) Lag om vård av missbrukare i vissa fall (LVM). För psykiskt funktionsnedsatta styrs insatserna av Socialtjänstlagen (SoL) och av Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). LSS anger specifikt vilka insatser som skall erbjudas, medan SoL anger att den hjälp som behövs skall erbjudas.</p> <p>Avdelningen ansvarar för interna och externa behandlingsinsatser riktade till personer med beroendeproblematik. Man ansvarar även för planering, initiering och samordning av olika former av stödinsatser kopplade till beroendeproblematiken.</p> <p>För målgruppen psykiskt funktionsnedsatta ansvarar avdelningen för planering, initiering och samordning av stödinsatser kopplade till den psykiska funktionsnedsättningen. I den mån adekvata boendelösningar på hemmaplan saknas ansvarar man även för handläggning av de externa vårdhemsplaceringarna.</p>
<p><b>Barn- och ungdomsavdelningen (stöd till barn, ungdomar och familjer)</b></p> <p>Barn- och ungdomsavdelningens verksamhet vänder sig till de barn, ungdomar och familjer som är i behov av stöd och hjälp på grund av sociala problem eller relationsproblematik. Den lagstiftning som framför allt är aktuell är Socialtjänstlagen, Lagen om vård av unga (LVU) och Föräldrabalken.</p> <p>Avdelningen ansvarar för nämndens förmåga till</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- familjerådgivning,</li><li>- familjerätt samt</li><li>-myndighetsutövning och bistånd enligt SoL och LVU avseende barn och ungdomar.</li><li>-öppenvård, förebyggande arbete samt samverkan med skola, barnomsorg.</li><li>-verkställande av insatser gällande våld i nära relationer.</li><li>-externa placeringar av barn och ungdomar i såväl familjehem som HVB.</li><li>-insatser för ensamkommande flyktingbarn</li></ul>
<p><b>Avdelningen Stöd och Service (stöd till personer med funktionsnedsättning)</b></p> <p>Avdelningen för stöd och service ansvarar för</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-myndighetsutövning inom funktionshinderområdet,</li><li>-verkställighet av det kommunala utförandet av personlig assistans,</li><li>-verkställighet av boendestöd och ledsagarservice för vuxna personer med funktionshinder samt</li><li>-hälso- och sjukvårdsinsatser för socialförvaltningens målgrupper.</li></ul>
<p><b>Avdelningen Boende och Korttid (stöd till personer med funktionsnedsättning)</b></p> <p>Avdelningen för Boende och Korttid svarar för verkställande av vissa insatser enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).</p> <p>Andra lagstiftningar som styr avdelningens verksamhet är Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) och Socialtjänstlagen (SoL).</p> <p>Avdelningen ansvarar för nämndens förmåga till:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- bostad med särskild service</li><li>- korttidstillsyn</li><li>- korttidsvistelse</li><li>- ledsagarservice och avlösarservice för barn och ungdomar.</li><li>-fritidsverksamhet för personer med funktionsnedsättning.</li></ul>



## 4.2 Målgrupper/invånare

### Observation

#### Demokrati och dialog för grupper med låg autonomitet

Socialtjänstens insatser ska bygga på respekt för människors självbestämmande. Det förutsätter att den enskilde är delaktig i planeringen av stödet och har ett reellt inflytande.

Människor som till följd av funktionshinder, sjukdom eller skada har nedsatt förmåga till självbestämmande eller tydliggörande av sina behov ställer särskilda krav på metoder som säkerställer inflytande och delaktighet.

#### Ojämnt fördelad folkhälsa

Halmstads kommun är i stort en genomsnittskommun, men eftersom utbildningsnivåer, folkhälsa, försörjningsgrad och inkomster kraftigt varierar mellan stadsdelarna så har vi ett faktum att kommunen kan i detta sammanhang betraktas som två städer.

En vars stadsdelar har avsevärt bättre värden enligt alla folkhälsoindikatorer. Och en vars stadsdelar kraftigt understiger riksgenomsnittet.

Region Halland har på uppdrag av polisen i Halland tagit fram statistik per bostadsområde för ett antal variabler av betydelse för folkhälsa. Av denna statistik framgår med all önskvärd tydlighet vilka skillnader det finns mellan olika områden i kommunen.

Områden som Andersberg, Linehed, Vallås väster och Nyhem har en stor andel invånare med utomnordisk härkomst, relativt låg förvärvsfrekvens och för

Andersberg hög andel ensamstående med barn. Även del av Oskarström ligger lågt på flera socioekonomiska faktorer. När man tittar på hela Halland, har Halmstad ett (1) bostadsområde bland de 18 områden med högst medelinkomst, övriga finns i Kungsbacka. Av länets tio områden med lägst medelinkomst finns sex i Halmstad. Det finns ingen kommun i länet med så stora skillnader mellan områden som i Halmstad vad gäller medelinkomst och inte heller någon stadsdel som ens är i närheten av den låga medelinkomst som invånarna på Andersberg har. Detta innebär stora skillnader i uppväxtvillkor för barnen i dessa stadsdelar.

Myndigheten för delaktighet uppger i sin uppföljning av funktionshinderpolitiken att en god folkhälsa är grunden i ett hållbart samhälle. Men för personer med funktionsnedsättning är det tio gånger så vanligt att man upplever sin hälsa som dålig. En viss förklaring kan finnas i själva funktionsnedsättningen men en stor del kopplas till livsvillkor och levnadsvanor. I gruppen personer med funktionsnedsättning är vissa grupper särskilt utsatta. Kvinnor, äldre och personer födda utomlands har på de flesta områden ytterligare sämre folkhälsa än övriga.

## 4.3 Utveckling

### Observation

#### Evidensbaserad praktik

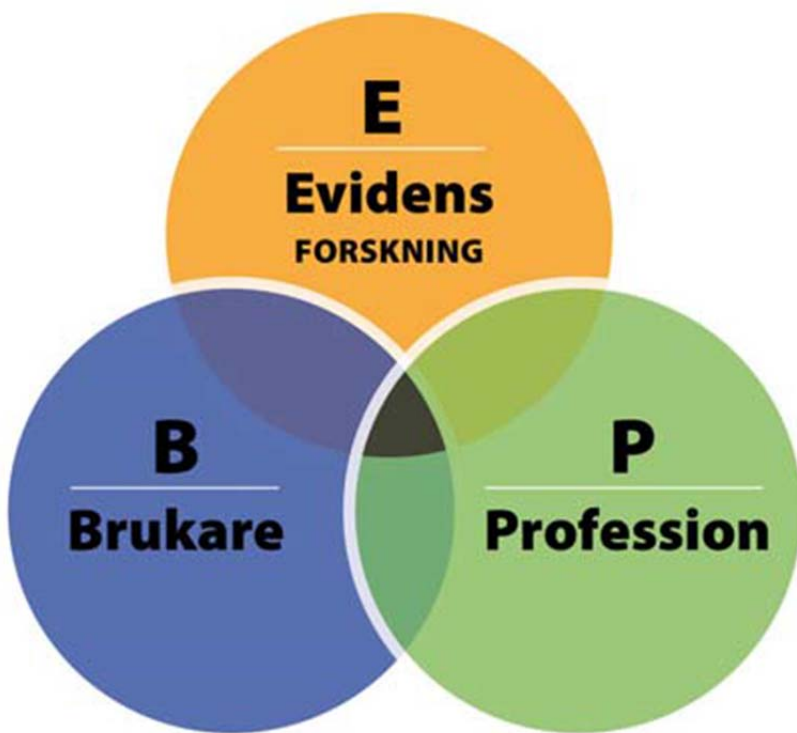
Den som behöver samhällets insatser ska erbjudas hjälp som bygger på bästa tillgängliga kunskap. Målet är att de metoder som socialtjänsten använder ska vara till nytta och aldrig till skada för brukaren. Ett väl fungerande välfärdssamhälle stödjer att ny kunskap ständigt omsätts till praktik och att den kunskap som inte fungerar gallras ut. Kunskapsbasen inom socialtjänsten idag är till viss del utvecklad. Verksamheten drivs inte alltid utifrån kunskap om vilken effekt olika insatser, arbetssätt och metoder ger. Dessutom har statligt stöd för att utveckla kunskapen inom socialtjänsten ofta varit projektbaserat, kortsiktigt och skett utan tydlig samordning mellan forskning, praktik, utbildning och genomförande.

Det finns med andra ord ett behov av kunskapsutveckling och ökad brukarmedverkan inom socialtjänsten. Under de senaste åren har man allt mer uppmärksammat behovet, och socialdepartementet slöt under 2011 en överenskommelse med SKL om att stödja den strategiska kunskapsutvecklingen och aktivt verka för att förhållningssättet som benämns evidensbaserad praktik ska implementeras i socialtjänstens verksamheter.

En evidensbaserad praktik är ett förhållningssätt för ett ständigt och systematiskt lärande där brukaren/klienten och de professionella utifrån bästa tillgängliga kunskap tillsammans fattar beslut om lämpliga insatser i den mån brukaren eller hans eller hennes närstående kan och vill vara delaktiga. Ett systematiskt förbättringsarbete som involverar alla yrkeskategorier och brukarnas synpunkter är en viktig motor i en evidensbaserad verksamhet.

För att få in förhållningssättet som en struktur för hur vi tänker kring vår verksamhet i termer av utveckling har vi valt att i olika styrdokument beskriva utvecklingsbehoven utifrån de tre kunskapskällorna i evidensbaserad praktik:

- 1.den för tillfället bästa tillgängliga kunskapen om insatsers effekt
- 2.brukarens erfarenheter och förväntningar
- 3.den professionelles expertis



#### 4.4 Medarbetare

##### Observation

##### Framtida kompetensförsörjning

Under perioden 2010-2025 beräknas 42 % av medarbetarna inom Halmstads kommun gå i pension. Det innebär att vi både behöver locka nya medarbetare och satsa på våra nuvarande anställda.

Att ha rätt antal medarbetare med rätt kompetens blir allt viktigare i takt med ett allt större fokus på ekonomiska förutsättningar och kommande pensionsavgångar. För att undvika rekryteringsrutiner där risken är stor att kvinnor får traditionella kvinnojobb och män hamnar på poster som män brukar ha, är det viktigt att kraven är könsneutrala. Det är också viktigt att undvika att den person som tidigare haft arbetet används som modell och att meriter och egenskaper kopieras. Då blir arbetet omedvetet "könsmärkt".

För Socialförvaltningen är jämställd rekrytering en komplex fråga eftersom vi har få manliga sökande till våra tjänster. Problemet ligger därför inte enbart på Socialförvaltningen utan även hos samhället. Det är betydligt färre män än kvinnor som utbildar sig inom social välfärd och omvårdnad. Rikets fördelning av nytexaminerade socionomer Höstterminen 2013 var 84,8% kvinnor och 15,2% män. Det vi behöver göra på Socialförvaltningen är att fortsätta vårt arbete med intervjuer och utvärderingar hos de män som sökt jobb hos oss och är anställda hos oss, för att se varför så få män söker sig hit. Vi behöver även fortsätta arbetet med att se över våra annonseringar, kravprofiler och rekryteringskanaler.

##### Utvecklingsbehov:

- För att kunna satsa på långsiktig kompetensförsörjning och behålla våra medarbetare behöver vi arbeta med kompetensutvecklingsprogram. Förutom att kvalitetssäkra verksamheten så skapar det motivation till att stanna i yrket.

- För att säkra rätt kompetens behöver vi göra en övergripande bemanningsplanering för att använda all personal i förvaltningen på bästa möjliga sätt och se vilka behov det finns i verksamheten över tid.

##### Ledarskap

I och med att 40-taliserna nu lämnar yrkeslivet kommer en stor del av cheferna att pensioneras. En hel generation chefer försvinner från arbetslivet samtidigt som den yngre generationen inte verkar lika intresserade av en chefskarriär, studier visar gång på gång att 70-och 80-talister är skeptiska till chefsrollens högra krav. Studierna visar även att många av dagens chefer är tveksamma till att avancera ytterligare. Dåliga odds att kunna kombinera karriären med familjelivet anges som den främsta förklaringen.

Med en strikt definition av begreppet chef, dvs. att man har ekonomi-, personal- och verksamhetsansvar finns idag ca 37 000 chefer anställda i kommun och landsting. Av dessa är det drygt 15 000 som är 55 år eller äldre. Det är så många som skulle behöva ersättas inom en tioårsperiod om man enbart tittar på pensionsavgångar och utgår från en pensionsålder på 65 år. Siffran kan fungera som en fingervisning...

Samtidigt visar undersökningar att:

Två av tre chefer vill byta arbete. Bland de yngre cheferna under 50 år är andelen ännu högre – 74 procent. Samtidigt

## Observation

kommer 15000 chefer att gå i pension de närmaste 10 åren bara i kommuner och landsting. Det är 40 procent av cheferna.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) skriver att Kommuner och landsting kommer att stå inför stora utmaningar när det gäller att rekrytera chefer det närmaste decenniet. En lösning ligger i tydligare kommunikation om vilka karriärmöjligheter som finns, och att lyssna på de förväntningar nya chefer har. Det finns ett stort intresse bland medarbetarna för ledarskap och för att få möjlighet till professionell utveckling. Inte minst syns det i det stora antalet sökande till de trainee- och aspirantprogram som ett flertal kommuner och landsting erbjuder.

SKL frågade ett 80-tal deltagare i kommunala traineeprogram om vilka förhoppningar och farhågor de har på chefsrollen. Detta för att få mer förståelse för hur man bättre kan möta förväntningarna hos nya chefer. Resultatet presenteras i rapporten med samma namn.

Det visar sig att de intervjuade är mycket stolta när de berättar om kommunens verksamhet. De lyfter bland annat fram positiva faktorer så som god arbetsmiljö och bra möjligheter till kompetensutveckling. Samtidigt visar svaren att kommunerna behöver bli mycket bättre på att tydliggöra vilka karriärmöjligheter som finns. De behöver också ge nya chefer möjlighet till att leda mindre grupper för att på det viset gradvis få växa in i chefsrollen.

De intervjuade önskar också att kunna växla mellan att vara chef och specialist, samt mellan olika förvaltningar och verksamheter.

## Arbetsmiljö och Sjuktal

Eftersom Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagen kompletterar varandra i många delar, är jämställdhet och mångfald en viktig del i en god arbetsmiljö.

Förutsättningarna för en god arbetsmiljö är:

- En rekryteringsprocess fri från diskriminering
- En bra fysisk och psykisk arbetsmiljö, fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier
- Att arbetet organiseras så att det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och familjeliv
- Lika möjligheter till utbildning, kompetens- och karriärutveckling i arbetet
- Lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete handlar om att i det dagliga arbetet uppmärksamma och ta hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet. Viktiga faktorer för en god psykosocial arbetsmiljö är exempelvis öppet klimat, god dialog, tydligt ledarskap, tydliga mål, trygg arbetsplats och utvecklingsmöjligheter. Vård- och omsorgspersonal ligger på andra plats över de mest sjukdomsbenägna yrkesgrupperna. Tittar vi på enbart kvinnor hamnar gruppen på förstaplats. De vanligaste orsakerna till kvinnors sjukpenning är psykiska sjukdomar såsom stressrelaterade sjukdomar och depressioner. Psykiska sjukdomar blir i många fall återkommande. I andra kvartalet 2013 var 40 % av pågående sjukfall för kvinnor enbart psykiska sjukdomar.

Det finns en tydlig koppling mellan den psykosociala arbetsmiljön och psykisk sjukfrånvaro. Eftersom statistik visar att sjukfall på grund av psykisk sjukdom är vanligare i kvinnodominerande yrken, och vi har flest kvinnor anställda på Socialförvaltningen, behöver vi arbeta mer med vår psykosociala arbetsmiljö.

För att förbättra arbetsmiljön behöver vi på Socialförvaltningen göra följande:

- Utvecklas i hur vi kan organisera arbetet så att våra medarbetare ges förutsättningar att orka arbeta fram till pensionen
- Diskutera hur rollen som chef kan bli en mer närvarande arbetsledare
- Se över arbetsbelastningen för våra anställda
- Uppdatera och utveckla våra rutiner för systematiskt och förebyggande arbetsmiljöarbete

## 4.5 Ekonomi

### Observation

#### Kostnader ur ett jämförelseperspektiv

För att jämföra kommunerna med varandra finns en mängd olika nyckeltal som kan användas. Det svåra i detta är att kommuner är olika när det gäller exempelvis demografiska förutsättningar eller organisationsstrukturer, så direkta jämförelser kan ibland ge konstiga resultat. Det finns dock ett antal sätt att eliminera jämförelsestörande orsaker för att komma så nära ett rättvisande nyckeltal som möjligt. Ett exempel är RS, som varje år lämnas av kommunerna till SCB och som sedan publiceras på webben, där det även finns verktyg för att göra jämförelser. Siffrorna från Kommun- och landstingsdatabasen, KOLADA, som ägs av den ideella föreningen Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA) visar på låga kostnader för socialtjänsten i Halmstad.

Barn- och ungdomsavdelningen arbetar aktivt med att institutionsplaceringar endast används för skyddsplaceringar och ej för behandling. Detta är troligen en starkt bidragande faktor. Behandling utövas på hemmaplan med riktade individuella insatser. Förvaltningen har flera insatser som skulle behöva utvecklas ytterligare vilket också är en förklaring till den låga siffran.

Den låga kostnaden för externa missbruksplaceringar är ett resultat av socialnämndens prioriterade satsningar på vår egen öppenvård. Dock är kostnaden för våra öppna insatser högre jämfört med motsvarande kommuner. Orsaken till detta är att socialförvaltningen erbjuder HVB-placeringar på hemmaplan i form av vistelse på Utrednings och akutenheten (UAE). Kostnaden för dessa placeringar ingår i kostnaden för öppna insatser. Sammantaget blir det därmed mycket kostnadseffektivt och samtidigt i linje med socialnämndens mål om att möta medborgarnas behov på hemmaplan i så stor utsträckning som möjligt.

## Observation

Missbruksvård Halmstad 380 kr/inv  
Missbruksvård Större städer 658 kr/inv  
Barn och Ungdomsvård Halmstad 1 383 kr/inv  
Barn och ungdomsvård Större städer 1 706 kr/inv

Vad gäller den totala kostnaden för LSS insatserna (exkl. ersättning från FK) så ligger Halmstad en bit under jämförbara kommuner.

LSS Halmstad 6 947 kr/inv  
LSS Större städer 7 317kr/inv

## 4.6 Stödprocesser

### Observation

#### Ökade krav på kompetens och styrning av IT

90% av svenskarna har en dator hemma, lika många är uppkopplade till Internet. 80% av småbarnsfamiljerna har surfplatta och 94% av alla ungdomar har en smartphone i fickan (SKL och .se) Socialtjänsten står inför nya utmaningar som ställer krav på att vi utvecklar vårt arbete med IT-stöd.

SKL pekar ut riktningen i "Strategi för e-samhället" som påbörjades 2011 och som nu revideras årligen. Målet för arbetet är bland annat en enklare vardag för privatpersoner, smartare förvaltning, högre kvalitet och effektivitet i verksamheten. SKL beskriver att kommun- och landstingssektorn står inför stora utmaningar som snabb urbanisering, ökad försörjningskvot och stora rekryteringsbehov. Modern teknik kan i stor utsträckning bidra till detta, inte minst inom administration och myndighetsutövning, men också i kärnverksamheten. Men det är inte i första hand en fråga för IT-specialister utan frågan är strategiskt viktig inför framtiden.

Med bra e-tjänster skapas en ökad öppenhet som ger förutsättningar för demokrati och delaktighet för de som behöver våra tjänster. Sedan 2013 finns det ett regionalt samarbete i Halland för en gemensam e-tjänstutveckling.

#### Utvecklingsbehov

Ett fortsatt arbete med systemförvaltningsmodellen PM3 för att skapa förutsättningar att på ett strukturerat sätt arbeta och möta de behov av IT-stöd som identifieras av medarbetare och brukare/klienter. Samverkan sker här med Hemvårdsförvaltningen och Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen.

Tillgängligheten till socialtjänsten och möjlighet till dialog med oss på nätet behöver utvecklas.

Möjligheten för personal att vara mobil i sitt arbete vid utredning och journalföring behöver utredas och utvecklas.

Ett fortsatt utvecklingsarbete krävs kring dokumentation, upprättande, revideringar och uppföljningar av dokumentation och genomförandeplaner m.m.

Ett aktivt deltagande i både kommunens och det regionala utvecklingsarbetet med e-hälsa och e-tjänster.

#### EU och internationellt arbete som utvecklingsstrategi

Socialförvaltningen och Europa 2020

#### Europa 2020-strategin

Europa 2020-strategin är EU:s strategi för tillväxt, jobb och välbästand. Kommuner, landsting och regioner har ansvar för många områden som är kopplade till strategin.

Europa 2020 är EU:s tioåriga strategi som syftar till att skapa smart, hållbar tillväxt för alla. Strategin innehåller fem överordnade mål som ska nås innan år 2020. De handlar om sysselsättning, energi och klimat, innovation, utbildning och social sammanhållning.

#### Europa 2020-strategin på lokal och regional nivå

Den regionala utvecklingen är en central fråga i Europa 2020-strategin. En lokal och regional förankring av strategins mål och intentioner är helt avgörande för att nå målen.

EU:s lagstiftning, strategier och budget samt EU-ländernas nationella politik ska bidra till att uppnå målen i strategin. Detta påverkar i sin tur kommuner, landsting och regioner. Till exempel ska regionala utvecklingsstrategier ta hänsyn till Europa 2020-strategin. Insatser för lokal och regional utveckling, som finansieras av EU:s fonder och program, ska bidra till att uppfylla strategins mål.

#### EU:s verktyg

EU har olika verktyg till sitt förfogande för att påverka medlemsstaternas politik i riktning mot Europa 2020, bland annat, strukturfonderna och sektors program. Inom strukturfonderna och sektors programmen finns möjlighet att söka delfinansiering till utvecklingsprojekt som stödjer den övergripande strategin 2020.

Förenklat är kopplingen mellan Europa 2020 och lokala projekt;

EU 2020 --- Nationell strategi --- Regional strategi --- Lokal strategi/vision -- projektidéer socialförvaltningen.

## Observation

För socialförvaltningens del är det viktigt att befinna sig på de arenor som EU skapar för samarbete mellan sina medlemsstater och införskaffa kunskaper kring de olika verktygen som EU förfogar över. Att implementera denna kunskapen i verksamheten för att lägga en EU dimension till verksamhetsplanering ökar möjligheterna att få del av både sektorsprogram och strukturfonderna.

### HR IT och förändrad personaladministration

Under 2015 kommer Halmstads kommun att ha infört ett nytt IT-stöd för våra personalfrågor, Heroma. Det innebär en del nya inslag i vardagen för våra anställda.

En målsättning med det nya IT-stödet, Heroma, är att man själv ska rapportera din arbetsdag – till exempel arbetstid, eventuella reseräkningar, ledigheter, frånvaro med mera.

Alla medarbetare kommer att påverkas på något sätt – inte bara genom att vi får självservice. Vi kommer även att få en ny HR-organisation i samband med införandet av Heroma, med nya rutiner och arbetssätt. Många frågor som man tidigare behövt hjälp med, ska man att kunna lösa själv. I en del frågor kommer man att få vända sig till någon annan än i dag. Den som är chef eller arbetar med personalfrågor, inklusive bemanning, kan komma att få förändrade arbetsuppgifter. Vilka arbetsuppgifter som ska utföras var i organisationen ses över av ett antal kommunövergripande arbetsgrupper.

För vissa medarbetare och chefer kommer det här att bli en stor förändring i arbetssätt, och därför kommer alla att erbjudas någon form av utbildning.

Under december 2014 startade ett tre månader långt pilottest för att säkerställa att Heroma är rätt förberett, att utbildningarna är bra och att alla behörigheter i systemet stämmer.

Efter piloten kommer Heroma att införas i steg. Vi inleder med kommunens personal- och löneadministration och den första lönen som utbetalas via Heroma är den man får i maj 2015.

Därefter inför vi etappvis självservice för samtliga anställda. Först ut är de medarbetare som har Agresso. Någon gång efter sommaren 2015 inför vi sedan övriga funktioner, bland annat tidrapportering, kompetensutveckling, rekrytering och rehabilitering.

De kommunövergripande arbetsgrupperna som ser över vilka arbetsuppgifter som ska utföras var i organisationen ska vara klara med sina förslag i april 2015. Då vet vi alltså mer om hur HR-organisationen påverkas.

## 4.7 Verksamhetens tre största utmaningar

### Observation

#### Volymökning inom Individ och familjeomsorg

Ärendeflödet genom verksamheten har under de senaste åren ökat avsevärt och våra enheter som ska utföra de beslutade insatserna har svårt att möta upp behovet.

Mellan år 2003 och 2013 har antalet ärenden inom Barn och ungdomsvården ökat med 87% och senaste två åren ökat med 23 % vilket är en del av både nationella och lokala trender. I snitt ökar antalet ärenden med 8-10 % årligen.

Missbruksplaceringar och personlig assistans har stabiliserats men och har budgeterats på realistisk nivå vilket skett med befintliga medel.

#### Ökad vårdtyngd inom LSS

Grundupplägget på gruppboendena är tänkt så att man bor på gruppboendena och har beslut om daglig verksamhet där heltid räknas som 6 timmar per dag. Det innebär i teorin att man inte bemannar gruppboendena under den tiden de boende inte är hemma utan på daglig verksamhet.

Personer med funktionsnedsättning som utvecklingsstörning uppnår idag högre åldrar något som inte var fallet tidigare och det innebär att även den här gruppen uppnår pensionsålder.

Upplevelsen är att fler personer har deltid i någon form på daglig verksamhet, några vill inte ha daglig verksamhet och inom autismområdet så vill man relativt ofta från daglig verksamhet avsluta dagen tidigare.

För att klarlägga fakta har vi analyserat läget under en treårsperiod, från 2010 och 2012, och kan vi konstatera att andelen boenden som är hemma på heltid eller deltid nästan har fördubblats och utgör ungefär hälften av alla boende.

Anledningen till att allt fler är hemma på del/heltid är olika, En grupp är ålderspensionärer. Den största ökningen är de som är på daglig verksamhet på deltid. Deltid kan innebära allt från en timme per dag, ett par timmar några dagar etc.

Det handlar inte heller om samma dagar. Anledningarna är skiftande. Man orkar inte, svårigheter att erbjudas adekvat daglig verksamhet och det är säkert några som inte vill vara på daglig verksamhet.

Att allt fler inte har full tid på DV utan tillbringar sin mesta tid på boendet innebär att våra boenden behöver bemannas mera.

#### Ökat mottagande av ensamkommande flyktingbarn

Under 2014, t o m sista september, har 5 000 ensamkommande barn sökt asyl i Sverige, vilket är en ökning med över 100 procent i förhållande till samma period 2013. Den 1 oktober fanns det 4 476 asylsökande ensamkommande barn inskrivna i Migrationsverkets mottagningssystem.

Under sommaren/hösten 2014 har det anvisats ca 5 asylsökande ungdomar/månad till Halmstad. Många har anvisats Halmstad av särskilda skäl, t ex att barnen har släkt i Halmstad, både asylsökande och anhöriga som har permanent uppehållstillstånd här.

## Observation

Ökningen av ensamkommande barn har gjort att Länsstyrelsen fått höja sina fördelningstal för regionen och för de enskilda kommunerna. För Halmstads del innebär detta att fördelningstalet fr.o.m. 2015 blir 33 boendeplatser för asylsökande ensamkommande flyktingbarn mot idag 13.

För att kunna täcka behovet för denna ökning bör det planeras för ytterligare HVB i Halmstad kommun. Hittills har Halmstad kommun tagit eget ansvar för dessa ungdomar. Vi har kontroll och är stolta över integrationen av dessa ungdomar och att den ersättning som migrationsverket betalar ut stannar kvar i kommunen. Schablonersättning utgår för de antal barn kommunen har i överenskommelsen och faktiska kostnader återsöks för de ungdomar som finns i kommunen utöver avtalet. Återsökning av kostnaderna sker kontinuerligt.

Socialnämnden beslöt 2014-04-24 att inrätta ytterligare två hem för vård eller boende (HVB) för asylsökande ungdomar samt ungdomar med PUT.

Ett av dessa har nu tagits i drift (Vävaregatan 8). Det andra bedöms behöva starta under första kvartalet 2015, i skrivande stund ser det ut att inte kunna starta i tid.

Utöver dessa två beslöt socialnämnden 2014-11-20 att inrätta ytterligare ett hem för vård eller boende (HVB) för asylsökande ungdomar samt ungdomar med PUT. Detta bedöms behöva starta halvårsskiftet 2015.

Kravspecifikationen för dessa framgår av Verksamhetsprogramet:

*"Planerade HVB bör ha rum för ca 7-9 ungdomar samt personalutrymme för både dag- och nattpersonal. Att det i lokalen/fastigheten finns kök för matlagning och gemensamma måltider samt flera toaletter med dusch är viktigt. I första skedet planeras för blandboende, alltså ingen uppdelning i asylboende och PUT-boende, beroende av tillgången till lokaler/fastigheter. I ett senare skede föreslås en uppdelning i asylboende respektive PUT-boende. Nya HVB bör vara belägna där lokaltrafik fungerar. Detta för att skapa goda förutsättningar för skolgång och fritidsaktiviteter, ett viktigt led i en lyckad integration."*

Således behövs två fastigheter enligt ovanstående beskrivning, varav ett ska kunna öppna senast sista mars och det andra sista juli.

## 5 Kommunfullmäktiges mål

### 5.1 Målområde: Barn och utbildning

#### 5.1.1 Barn i behov av stöd ska tidigt, redan i förskoleåldern, få samordnade sociala insatser (konkretiserat mål).

Mätetal	Målvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017
Andel ärenden (anmälningar) avseende förskolebarn där behov av tidiga samordnade, sociala insatser finns och där tidigare, samordnade sociala insatser initierats	<i>Ett utgångsvärde saknas och utarbetas under 2015.</i>		

##### 5.1.1.1 Socialtjänstens samarbetsparter för barn i förskoleåldern skall få god information och konsultation.

Mätetal	Målvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017
Antal informationsträffar med förskola	12	13	14
Antal konsultationer	400	420	440

Aktiviteter
Informationssatsning gällande socialtjänstens arbete främst riktad mot skola/förskola och BVC

Socialtjänsten har även en laglig skyldighet att informera om sin verksamhet. Mottagningsenheten har under några år haft som sitt uppdrag att anordna informationsträffar för samverkansparter. Dessa träffar har utvärderats och bilden av ett väl utfört uppdrag med goda resultat är entydlig. De förskolor och skolor som har deltagit vittnar om att de nu lättare agerar i enlighet med sin anmälningsplikt, och de ser inte längre socialtjänsten som något dåligt. Snarare förstår de som lyssnat vilken hjälp som går att få, och vikten av att inte vänta till det är försent. Vi har även informerat om en nyrättat konsultationstelefon dit man kan ringa för att rådgöra med en socialsekreterare. Denna telefon har varit väl använd under året, vilket förhoppningsvis har lett till att fler barn har fått

##### 5.1.1.2 Samordnad individuell planering för barn i förskoleåldern skall öka.

Aktiviteter
I de ärenden där det finns behov av samordnade insatser från flera huvudmän (förskola/skola eller Region Halland) ska ett SIP-protokoll upprättas, om den enskilde samtycker.

En SIP är ett verktyg för samverkan och samordning. Det är ett dokument som beskriver vilka insatser berörd socialtjänst respektive hälso- och sjukvårdsgivare planerar för en enskild, hur insatserna ska samordnas och hur ansvaret mellan huvudmännen ska fördelas. En samordnad individuell plan kan innehålla åtgärder från flera olika aktörer. Exempel på hälso- och sjukvårdsgivare som kan upprätta eller ingå i en SIP är primärvård, psykiatri, beroendevård, annan specialistvård och tandvård. Förutom socialtjänsten kan kommunala aktörer som skola, socialpsykiatri, elevhälsa och verksamheter enligt LSS vara aktörer i en SIP. Åtgärder som samtidigt vidtas av andra huvudmän som exempelvis Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kriminalvården och SiS kan också ingå. Den enskilde, dennes närstående eller professionella med kännedom om den enskildes situation

kan påtala behovet av en SIP, men det är bara socialtjänst och hälso- och sjukvårdsgivare som har mandat att avgöra om en sådan plan ska upprättas.

#### 5.1.1.3 Utvecklad samverkan på ledningsnivå mellan socialtjänst, förskola, skola skall initieras.

Aktiviteter
Barn- och Ungdomsavdelningen ska initiera samverkan på ledningsnivå mellan socialtjänst, förskola/skola och Region Halland

#### 5.1.1.4 Att öka kvaliteten i familjehemsvården så att de barn som är placerade i familjehem får bättre förutsättningar att lyckas i livet (verksamhetsmål)

Mätetal	Målvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017
Samtliga barn som är placerade i familjehem ska ha en plan för sin skolgång	100 %	100 %	100 %

Aktiviteter
Utreda hur förvaltningen ska arbeta med de biologiska föräldrarna vid familjehemsplacering
Utveckla insatsen kvalificerade behandlingsfamiljer
Riktade utbildningsinsatser för familjehemmen för att öka kompetensen inom olika behovsområden
Lyfta fram och synliggöra de placerade barnens åsikter genom de intervjuer som görs. Materialet ska sammanställas, analyseras och därefter användas som underlag för förbättringsarbete. En plan för hur man fortsättningsvis kan arbeta med detta ska tas fram

## 5.2 Målområde: Bygga och bo

### 5.2.1 Energianvändningen i kommunala bostäder och lokaler ska minska (konkretiserat mål).

Mätetal	Målvärde	Målvärdet gäller planperioden 2015-2019
Energianvändning avseende uppvärmning, tappvarmvatten, fastighetsel, hushållsel, verksamhetsel i kWh/m2 A-temperatur, år	-2 procentenheter årligen jämfört med 2009 års nivå	



### 5.3 Målområde: Demokrati och dialog

#### 5.3.1 Kommuninvånarna ska vara nöjda med kommunens information (konkretiserat mål).

Mätetal	Målvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017
Socialnämnden områden skall uppnå "Grönt" i SKL:s webbgranskning.	1		

Aktiviteter
Socialnämndens delar i kommunens extern web skall utvecklas.

SKL:s webbgranskning, "Information till alla", är indelad i tolv områden. IFO och Handikappomsorg skall uppnå "Grönt" i denna mätning.

Individ- och familjeomsorg

Informationsundersökningen inom detta område inriktar sig bland annat på hur man gör för att söka hjälp och vilken hjälp man kan få. Väntetider, eventuella avgifter och hur man gör när man inte är nöjd med beslut eller kontakt har även eftersökts. Förutom detta har även information om kvalitetsredovisningar, sekretessregler, vart man kan vända sig efter kontorstid med mera varit i fokus. Totalt har undersökningen inom detta område omfattat 13 frågor.

LSS

Informationen på kommunernas webbplats omfattar 13 frågor och de handlar exempelvis om information kring hur man söker hjälp, vilka insatser kommunen erbjuder, kontaktuppgifter, resultatredovisningar och om det finns information om handikapporganisationer och handikappråd.

#### 5.3.2 Kommuninvånarna ska uppleva att de har möjlighet att vara delaktiga i kommunens utveckling (konkretiserat mål).

Mätetal	Målvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017
Antal genomförda systematiska brukar- och invånardeltaganden			

##### 5.3.2.1 Feedback informed treatment som förhållningssätt inom hela socialtjänsten

Aktiviteter
Projekt om Feedback informed treatment

*Vad gör att behandling fungerar? Vad får brukare att uppleva positiv förändring? Vad gör en verksamhet resurseffektiv? I vår samtid ökar krav och förväntningar på socialt arbete snabbare än tilldelade resurser. Hur kan vi påvisa att vi levererar förväntat resultat? Kan vi bli bättre på att göra rätt saker för rätt personer? I arbetet med att befästa en evidensbaserad praktik i socialtjänsten, hur skapar vi en allians där våra brukare upplever reell delaktighet, inflytande och medansvar?*

Scott D Miller, Ph D och grundare av International Center for Clinical Excellence, erbjuder genom FIT ett svar på dessa frågor. FIT är ett samtalsredskap som synliggör brukarens upplevelse av förändringar i måendet och sätter det i relation till samarbetsalliansen mellan brukaren och den professionelle. Används redskapet systematiskt kan vi som professionella bli mer effektiva genom att öka både andelen personer som

upplever att insatsen leder till önskat resultat, och andelen personer som fullföljer en insats. Miller kallar det för att förbättra verksamhetens resultat en klient i taget.

Socialförvaltningen i Halmstads kommun är en föregångare i Sverige, genom ambitionen att implementera FIT i alla delar av verksamheten. Under 2013-2015 pågår ett pilotprojekt med handledning av psykolog Susanne Bargmann, en av Millers samarbetspartners.

Förvaltningen har utsett en styrgrupp för projektet. Styrgruppen ansvarar för utformningen av projektet, liksom för att förankra projektvisionen i hela organisationen.

Utvalda arbetsgrupper inom olika verksamhetsfält bildar pilotgrupper. Deras uppdrag är att använda FIT i sin ordinarie verksamhet, och skapa erfarenheter av vad som fungerar och vad som utgör hinder.

Pilotgrupperna handleds regelbundet av s k superanvändare, som fått utbildning via Miller och Bargmann.

Susanne Bargmann besöker förvaltningen fyra gånger per år för att handleda superanvändare och pilotgrupper, samt delta i projektets styrgrupp.

År 2 och 3 i projektet tillförs successivt fler pilotgrupper och superanvändare.

Efter avslutat projekt ska styrgruppen utvärdera resultat och erfarenheter och ta ställning till framtida implementering och eventuella behov av alternativa metoder.

Projektet förväntas vid sidan av ökad upplevelse av inflytande, delaktighet och effektnytta för brukare leda till en kulturförändring i organisationen som helhet. Om redskapet ska vinna legitimitet och bli fullt ut användbart måste vår syn på feedback som en tillgång genomsyra vår organisation från förvaltningsledningen och ner genom varje chefsled, via medarbetare och ut till den enskilde brukaren. Detsamma gäller vår vilja och förmåga att använda feedback till faktiska, konstruktiva förändringar

Redan under projektets andra år har kommuner och verksamheter runt om i landet visat intresse för projektet, och vi ser fram emot både studiebesök och konferenser i ämnet.

Projektet avslutas i december 2015.

### 5.3.2.2 Metodutveckling för inflytande och dialog för grupper med låg autonomitet

Aktiviteter
Brukarrevision inom särskilt boende
Metodutveckling för de fall där intentionerna i FIT inte fångas upp av SRS/ORS
Genomföra utbildningsinsatser i delaktighetsmodellen i Region Hallands regi

I viss kontext är inte SRS/ORS möjliga. Exempelvis där brukarna pga allvarlig funktionsnedsättning inte kan svara eller i viss myndighetsutövning.

## 5.4 Målområde: Miljö och energi

### 5.4.1 Minst 90 procent av de fordon under 3,5 ton som kommunen anskaffar ska drivas med förnybara bränslen, i första hand biogas (konkretiserat mål).

Mätetal	Målvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017
Andel nyinköpta fordon/år under 3,5 ton som drivas medförnybara bränslen.	90 procent årligen	90 procent årligen	90 procent årligen
Andel nyinköpta fordon/år under 3,5 ton som drivas med biogas.	<i>Angående målvärde för biogas så är det beroende på fordonens placering. Därför sätts inte ett målvärde utan förvaltningen redovisar endast utfall.</i>		

## 5.5 Målområde: Omsorg och stöd

### 5.5.1 Nivån på den upplevda kvaliteten avseende insatser för äldre och personer med funktionsnedsättning ska bibehållas (konkretiserat mål)

#### 5.5.1.1 Arbetet med att utveckla Bostad med särskild service som insats skall fortsätta

Mätetal	Målvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017
Brukarnöjdhet kommunen	4.4	4.4	4.4
Brukarnöjdhet Privat utförare	4.4	4.4	4.4

*Brukarundersökningen genomförs vart annat år. Nästa undersökning blir 2016.*

Aktiviteter
Utvecklingsarbete baserat på resultaten i brukarundersökningen
Vårt förhållningssätt är lågaffektivt bemötande på hela avdelningen
Utveckla innehållet, kultur och synsätt i insatsen Bostad med särskild service
Variation av boende alternativ
Utveckla den enskilda uppföljningen
Under 2015 ska särskilt fokus läggas på genomförandeplan och SIP

#### Utvecklingsarbete baserat på resultaten i brukarundersökningen (014 (Avd BoK)

Utifrån återredovisning till avdelningen vidta åtgärder för fortsatt utveckling.

#### Vårt förhållningssätt är lågaffektivt bemötande på hela avdelningen (Avd BoK)

Implementera lågaffektivt bemötande på hela avdelningen och jobba utifrån det.

Enhetschefer och all personal ska få grundläggande utbildning i form av studiecirkel.

Stödombud införs på hela avdelningen som sedan träffas i tvärgrupper/nätverk och diskuterar utifrån ett tema ex. Hejlskov eller Aspeflo.

Skapa tydliga uppdrag till stödombud och nätverk, metodstödjaren har en viktig roll i dessa nätverk.

#### Utveckla innehållet, kultur och synsätt i insatsen Bostad med särskild service (Avd BoK)

Verksamheten skall vara grundad på respekt för den enskildes rätt till självbestämmande, inflytande och integritet.

Avgörande för ett gott stöd och en god service är att insatserna ges utifrån varje enskild persons förutsättningar, behov och önskemål.

Den enskilde skall ges största möjliga inflytande och medbestämmande över det stöd som ges och insatserna skall präglas av en hög grad av individualisering.

Stödet skall ges med respekt för den enskildes självbestämmande och integritet och det skall vara flexibelt utifrån den enskildes behov och önskemål över tid.

Stödet skall syfta till att underlätta för den enskilde att leva som andra. Oavsett innehåll skall stödet ges på ett sådant sätt att det stärker den enskildes tilltro till sin egen förmåga.

Stödet skall kontinuerligt anpassas efter rådande omständigheter så att den hela tiden svarar mot den enskildes aktuella situation. En förutsättning för en sådan utformning av ett stöd är att behovet av stöd

noggrant planeras, dokumenteras och följs upp.

Den boende (och i vissa fall dennes företrädare) skall ha ett direkt inflytande när stödet planeras, utformas och genomförs.

Genom stödet skall den enskilde kunna vara delaktig i det liv och i den gemenskap som tillkommer alla människor. Den enskilde skall ha inflytande över graden av delaktighet.

Självständighet betyder inte att den enskilde kan klara sig själv utan stöd av andra utan att den enskilda kan bestämma själv!

#### Variation av boende alternativ (Avd BoK)

För att möta morgondagens behov och önskemål behövs en variation av boendeformer.

Många av dagens unga och vuxna med en funktionsnedsättning drömmer om en framtid som handlar om att få leva ett helt vanligt liv. De har förhoppningar om kärlek och någon att dela vardagen med. Det här gör att vi behöver större bostäder så att man kan bo med sin kompis eller sin partner. Det finns även de som önskar bo med sina kompisar i ett kollektivt boende. Man önskar även få ha husdjur i boendet.

Dessa önskemål visar att verksamheten har behov av fler serviceboenden med både små och större lägenheter.

Serviceboende är en mellanform mellan ett helt självständigt boende i egen lägenhet och en lägenhet i gruppboende. Ett serviceboende består av ett antal lägenheter som har tillgång till gemensamma utrymmen för service och gemenskap. Lägenheterna är ofta anpassade efter den enskildes behov och ligger ofta samlade i samma hus eller kringliggande hus.

Inom denna mellanform kan det rymmas flera olika typer av boende.

Det som gäller för samtliga är att lägenheterna skall vara fullvärdiga och att dygnet-runt-stöd, utifrån den enskildes behov, erbjuds i den egna lägenheten av en fast personalgrupp.

#### Utveckla den enskilda uppföljningen (Avd Vua)

Mäta kvaliteten i genomförandeplaner:

- om genomförandeplanen motsvarar det som framkommer i vårdplanen (uppdrag till utföraren)
- om det framgår att brukaren har medverkat i genomförandeplanen
- om anhöriga fått möjlighet att medverka/vara delaktig i genomförandeplanen
- om barnens behov har beaktats i genomförandeplanen.

Socialtjänstens insatser till personer med psykisk funktionsnedsättning ska utgå från den enskildes individuella behov och utformas och genomförs i samråd med henne/honom.

På vuxenheten för personer med psykisk funktionsnedsättning pågår implementering av kartläggningsmetoden ASI.

#### Under 2015 ska särskilt fokus läggas på genomförandeplan och SIP (Avd Vua)

De främsta redskapen för delaktighet och inflytande för brukare på individnivå är:

– Genomförandeplan

– SIP – när man behöver insatser från flera huvudmän

Under 2015 ska särskilt fokus läggas på genomförandeplan och SIP

### 5.5.1.2 Arbetet med att utveckla Personlig assistans som insats skall fortsätta

Aktiviteter
Säkerställa att alla brukare med personlig assistans får personal utifrån den kompetens deras behov kräver
Utveckla uppföljning av beslut
Nöjd kund index för personlig assistans utarbetas

#### Säkerställa att alla brukare med personlig assistans får personal utifrån den kompetens deras behov kräver

Alla tillsvidareanställda personliga assistenter skall 2020 ha en kompetens som motsvarar gymnasieskolans omvårdandsprogram.

Samverkan med region Halland och Vård och omsorgscollege ang validering och gemensamma utbildningsinsatser

Kartläggning under 2015 av de brukare i kommunal assistans som har behov av speciell kompetens

Särskild basutbildning till de personliga assistenter som skall arbeta hos brukare med särskilt komplicerade behov.

Starta pilotprojekt i form av samverkan BOK, Pers ass och HS-enheten i ett geografiskt område

#### Utveckla uppföljning av beslut

Alla beslut om insatser det senaste året skall vara uppföljda senast december 2016. Uppföljning av beslut skall sedan ske fortlöpande.

En ny riktlinje i kvalitetshandboken ang. kontinuerlig uppföljning av beslut samt gemensamma utbildningsinsatser för handläggare och verkställare för att skapa förståelse för den röda tråden från beslut till verkställighet.

#### Nöjd kund index för personlig assistans utarbetas

Till skillnad mot exempelvis äldreomsorg så finns ännu inga nationella kvalitetsindex för övrig socialtjänst som syftar till att främja jämförelser både över tid och mellan olika verksamheter.

Vi har under 2014 utarbetat index för delar av verksamheten för att leva upp till kraven på underlag till kommunfullmäktige så de kan följa upp verksamheten.

Under hösten 2014 har vi genomfört undersökningar av den upplevda kvaliteten inom LSS-insatsen *Bostad med särskild service* och inom *Vuxenavdelningens* insatser till personer med beroendeproblematik och psykiska funktionsnedsättningar.

Eftersom de båda undersökningarna är utformade för den egna verksamheten och dess målgrupp, överensstämmer varken undersökningarnas syften eller frågeformulär till fullo med

varandra. Emellertid går det att jämföra undersökningarna med varandra då frågorna är indelade enligt identiska övergripande kvalitetsområden *Bemötande – tillgänglighet, Trygghet – trivsel, Delaktighet – inflytande, Professionalitet och Helheten.*

Avsikten är att under 2015 införa detta även för personlig assistans.

## 5.5.2 Kommunen ska aktivt främja och stödja ideella organisationer/föreningar som utför frivilliginsatser inom de kommunala verksamheterna (konkretiserat mål).

Mätetal	Målvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017
Antalet samverkansprojekt mellan kommunen och frivilligorganisationer	6	7	8

Aktiviteter
Stöd till ideella organisationer som utför insatser som kompletterar socialnämndens ansvar.

Ideella föreningar som på uppdrag av socialnämnden utför insatser enligt SoL har ett ansvar för kvaliteten i de insatser som utförs. Socialnämnden har det yttersta ansvaret för kvaliteten i dessa insatser, och skyldighet att utöva tillsyn av föreningens verksamhet avseende utförda insatser enligt SoL. Särskilda överenskommelser bör upprättas där det framgår att socialnämnden uppdrar åt den ideella föreningen att utföra dessa insatser.

För att en ideell förening ska kunna få i uppdrag att utföra insatser enligt SoL ska de kunna redovisa kvalitet och resultat till socialnämnden. Detta kan ske genom att upprätta kvalitetssystem och leverera uppföljning i enlighet med detta. Socialnämnden har vid sidan av tillsynsansvar också ansvar att erbjuda stöd och hjälp till de föreningar som upprättar sådana system.

Handlingsplan för ansvar och tillsyn av god kvalitet vid utförande av insatser enligt socialtjänstlagen omfattar struktur för överenskommelse, struktur för kvalitetssystem samt system för stöd och tillsyn som omfattar handledning och stöd till föreningar att upprätta kvalitetssystem, liksom regelbunden tillsyn via socialförvaltningens inspektör.

## 5.6 Målområde: Resor och trafik

### 5.6.1 Energianvändningen från kommunens tjänsteresor med personbilar ska minska (konkretiserat mål).

Mätetal	Målvärde	Målvärde 2016	Målvärde 2017
Energianvändningen i totalt använda MWh energi	<i>Under 2015 kommer vi ha möjlighet att ta fram ett utgångsvärde baserat på att vi nu har digitala körjournaler.</i>		

## 5.7 Målområde: Trygghet, säkerhet och folkhälsa

### 5.7.1 Förekomsten av psykisk ohälsa bland barn och unga ska minska (konkretiserat mål).

*Barn och Ungdomar i Halmstad ska genom riktade förebyggande insatser erbjudas samma möjligheter till jämlik hälsa*

Aktiviteter
Inventera kunskapsområdet och systematisera den erfarenhet vi själva har inom området
Planera och utveckla former och metoder för den förebyggande verksamheten, i samverkan med relevanta samverkansparter
Utveckla former för hur den förebyggande verksamheten ska följas upp

I Halmstad kommun bor fler än 20 000 barn. De allra, allra flesta av dessa barn lever ett gott liv och mår väl. De lever i en familj med förutsättning till att stötta dem så de får en chans att växa upp på bästa möjliga vis. Precis så som alla våra barn borde ha rätt till.

Varje år får socialtjänsten in ca 2600 anmälningar om oro för att ett barn far illa. Denna siffra ökar varje år och andelen familjer som blir utredda av socialtjänsten blir fler och fler. Problematiken blir tyngre och tyngre. Både erfarenhet och forskning säger att det är svårt att vända situationen för de familjer där den sociala problematiken är som tyngst. Det kräver mycket resurser i både pengar och tid. Inte sällan måste barnen placeras utanför hemmet.

Däremot finns alla förutsättningar att lyckas om vi kommer in i tid, innan det har gått så illa, innan det kanske ens finns ett problem. Då tjänar vi inte bara mänskligt lidande, utan minskar även kostnader för samhället. På varje medborgare som hamnar utanför förlorar samhället försiktigt räknat 12 miljoner kronor per individ om det blir en livslång marginalisering. Om utanförskapet dessutom är associerat med ohälsa eller kriminalitet blir prislappen ännu högre. Om vi varje år lyckas vända utvecklingen för 5 barn genom att arbeta förebyggande skulle samhället "tjäna" 60 000 000 kr under deras livstid.

För Barn- och Ungdomsavdelningen har nämnden valt att inte låta vår myndighetsdel växa mer. Vi vill rädda våra barn innan de kommer till oss. Under detta året kommer vi därför att inrätta en förebyggande enhet som ska möta upp detta behov innan det kommer till oss. Riktade insatser där de har effekt ska leda oss till vårt mål att minska att våra medborgare har behov av socialtjänstens arbete. Vi vet att de arenor där man har bäst förutsättningar att lyckas med ett förebyggande arbete är där våra medborgare befinner sig i naturliga sammanhang. Socialtjänsten och våra lokaler är för många förknippat med en stigmatiserad bild som vi vill undvika i detta skede. Vi kommer att erbjuda våra insatser i skolor och förskolor, genom BVC och ute i de områden där vi märker att vårt arbete behövs.

Vi har valt att inrätta en egen enhet för vårt förebyggande arbete för att visa hur viktigt det är för vår verksamhet, och för att förhoppningsvis skapa bättre organisatoriska förutsättningar att samverka med andra aktörer. Under våren kommer vi att bjuda in våra samverkansparter till olika sammankomster för att diskutera hur vårt förebyggande arbete bäst kan möta de behov som finns, och där vi inledningsvis kan göra störst skillnad. För att möjliggöra vår satsning krävs ett nära samarbete med andra som möter barn i sitt arbete. Vår förhoppning är att detta kan leda till ett gemensamt engagemang för att förebygga social problematik.

Att förhindra att klienterna återkommer är ett viktigt uppdrag – vi ska satsa våra resurser på att göra rätt från början.

## 5.8 Kommunfullmäktiges övriga prioriteringar

### 5.8.1 Ett strategiskt jämställdhetsarbete (övrig prioritering)

*Likvärdig service till kvinnor och män, flickor och pojkar.*

Aktiviteter
Jämställdhetsaspekten skall integreras i Kvalitetsledningssystemet.

Processägarnas ansvar för jämställdhet i sina processer skall tydliggöras. Revision av kvalitetsledningssystemet ur ett jämställdhetsfokus ska genomföras.

Exempel på aktiviteter som kommer genomföras 2015:

Granskning av de ärenden där avslag getts på ansökan. Analys kring om skillnader finns mellan könen när det gäller de bedömningar som gjorts. Detta gäller interna/externa placeringar samt öppenvårdsbehandling.

På öppenvårdsbehandlingen Vua, samla in data från de ASI-kartläggningarna och uppföljningar som gjorts 2015. Använda ASI för att följa upp hur det går för kvinnor och män kring bortfall/utfall/behandlingssammanbrott. Beroende på vilken information sammanställningen genererar fattas beslut kring det fortsatta arbetet.

För att möjliggöra att se skillnader i service och resursfördelning till kvinnor och män ska statistik vara könsuppdelad.

I samarbete med Högskolan genomföra en kartläggning av insatsen Personlig assistans enligt LSS ur ett jämställdhetsperspektiv.

Familjerätten kommer under 2015 fortsätta arbetet med fokusgrupper i syfte att kartlägga mäns och kvinnors upplevelse av bemötandet under utredningstiden. Med undersökningens resultat som grund kommer en handlingsplan att upprättas.

Mottagningsenheten kommer att fortsätta arbetet med att undersöka klienters uppfattning av bemötandet på enheten. Fyra gånger om året genomförs en veckolång undersökningsperiod då klienter får svara på en enkät. Med undersökningarnas resultat som grund kommer en analys att göras och en handlingsplan att upprättas.

### 5.8.2 Halmstad - den inkluderande kommunen (övrig prioritering)

5.8.2.1 Barn och unga med funktionsnedsättning skall i större utsträckning beredas möjlighet att delta i det allmänna fritids- och kulturutbudet.

Aktiviteter
Arbetet med inkluderande fritid skall efter projektet om Ökade livschanser inarbetas i ordinarie verksamhet.

Särskilda uppgifter för kommunen enligt 15:5 § LSS är att verka för att det allmänna fritids- och kulturutbudet blir tillgängligt för personer som anges i LSS personkrets.

Det gäller både verksamhet som anordnas av kommunen och verksamhet som anordnas av andra. I kontakter med privata arrangörer av fritids- och kulturverksamhet skall därför kommunen verka för att verksamheten blir tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

Verksamheten skall verka för att det finns god och väl anpassad information om utbudet av olika evenemang och aktiviteter.

Varje individ skall ges möjlighet att utifrån önskemål och förmåga använda det utbud som finns.

All personal inom verksamheten skall arbeta för att alla barn och unga med funktionsnedsättning känner sig inkluderade i det allmänna fritids- och kulturutbudet.

Att stödja alla barn och ungdomar till att själva bestämma över sina levnadsförhållanden så att de kan påverka sina levnadsvanor och val av livsstil, istället för ett passivt mottagande av hjälp.

Att i största möjliga utsträckning ge barn och ungdomar med funktionsnedsättning möjlighet att leva som



andra, det vill säga att de kan ta del av det allmänna fritids- och kulturutbudet utifrån egna förutsättningar både som åskådare till olika evenemang och som aktiva utövare av verksamheten.

#### 5.8.2.2 Personer med autismspektrumtillstånd skall ges ökad möjlighet till inträde på arbetsmarknaden.

Aktiviteter
Förvaltningen av ser att lämna in en ansökan till Europeiska socialfonden under mars månad 2015

Förvaltningen av ser att lämna in en ansökan till Europeiska socialfonden under mars månad 2015. Förvaltningen har under 2014 genomfört en förprojektering som underlag.

Under förprojekteringen har vi utkristalliserat flera områden som har hög angelägenhetsgrad för målgruppens ( personer med autismspektrumtillstånd) inträde på arbetsmarknaden. Områdena omfattar var för sig flera olika delområden.

Arbetsmarknad. Vi kan efter förprojekteringen konstatera ett stort behov av en arena där individen kan utveckla sina specifika förmågor i en trygg och stödjande miljö där individen kan utvecklas i sin egen takt och ändå har sin försörjning tryggad fram till egen försörjning. En viktig ingrediens för att nå målet arbete är antistigma arbetet. Antistigmaarbete, aktivt arbete på individ, organisation samt samhällsnivå. Förprojekteringen har identifierat viktiga mottagare för ett sådant arbete. Ett nödvändigt arbete för att skapa förståelse för gruppens behov och se möjligheterna

2. Kommunikation och målgruppens komplexitet. Personer med autismspektrumtillstånd har svårigheter med socialt samspel, kommunikation och inlevelse. De kan ha ett spontant och välutvecklat språk men ändå ha svårt att förstå och tolka det som sägs. Dessa svårigheter har stor betydelse för en långsiktig etablering på arbetsmarknaden. Metodutveckling inom detta område, både gällande kommunikationsmedel och utvärdering av insatser kommer ett gemenförandeprojekt att arbeta med.

Jämställdhet/inflytande/antistigma. Hur skapar vi möjligheter att ingå i den demokratiska processen (samhällsnivå) och hur skapar vi större inflytande för alla personer som riskerar utanförskap på grund av psykisk ohälsa gällande sin egen livssituation, oberoende av diagnos och kön, här behöver vi utarbeta metoder för att bryta stigma, både på individ/organisation och samhällsnivå.

I förprojektering stod det tidigt klart att när vi ska arbeta fullt ut med vår grundvärdering för projektet; inflytande och delaktighet, tillsammans med samtliga intressenter och deltagargruppen, alla med våra olika bakgrunder, förförståelse och behov, behövde vi en metod som stöttade en framgångsrik dialog. Här har vi valt en metod Deep Democracy. Myrna Lewis, Johannesburg, Sydafrika (en av skaparna till metoden) kommer att delta i projektet både genom metodutveckling av dialogmöten för målgruppen samt ledarskapsutbildningen.

## 6 Hälsa och arbetsmiljö

Nämnden har det övergripande arbetsmiljöansvaret.

Alla i arbetsledande ställning ska se till att centrala föreskrifter och lokala riktlinjer angående arbetsmiljön följs på de olika arbetsplatserna.

Alla medarbetare är skyldiga att följa föreskrifter och lokala riktlinjer som gäller i verksamheten.

Samverkansgrupperna fungerar som lokal skyddskommitté.

Arbetsmiljöfrågor ska vara en stående punkt på dagordningen varvid nya risker ska identifieras samt vidtagna åtgärder följas upp.

Skyddsombud ska finnas och verka utifrån arbetsmiljölagens bestämmelser och Arbetsmiljöverkets förordningar.

Hälso- och arbetsmiljöplanen ska förnyas varje år.

### **Övergripande mål för hälso- och arbetsmiljöarbetet i Halmstads kommun**

*Begreppet arbetsmiljö innefattar dels fysiska faktorer som lokaler, utrustning och arbetsmetoder, dels psykosociala som arbetsklimat, relationer och inte minst organisation och individens möjlighet till påverkan. En god arbetsmiljö främjar hälsan.*

### **6.1 Arbetsmiljöplan 2015**

#### Vi arbetar för en god hälsa och arbetsmiljö genom att...

- Utveckla ett tryggt och öppet arbetsklimat där mobbning, trakasserier och andra former av utanförskap aktivt motverkas.
- Tydligt kommunicera syftet med de förändringar som görs och de beslut som fattas.
- Tidigt involvera dig i förändringsprocesser och ge dig möjlighet att vara med och påverka din egen arbetssituation.
- Erbjud dig olika former av hälsofrämjande och förebyggande insatser.
- Kontinuerligt utvärdera, åtgärda och följa upp de insatser som görs för att förbättra arbetsmiljön – systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Erbjud tydliga uppdrag med rimliga förväntningar, vilket möjliggör balans i livet för dig som individ.
- Sträva efter att tillhandahålla modern utrustning och ändamålsenliga lokaler.

#### Vi förväntar oss att du som medarbetare...

- Agerar i enlighet med Halmstads kommuns värdegrund och medverkar till en arbetsgemenskap som kännetecknas av respekt och lika värde.
- På ett konstruktivt sätt påtalar brister och behov i arbetsmiljön och aktivt deltar i att finna lösningar på dessa.
- Följer de arbetsmiljöföreskrifter som gäller och använder de hjälpmedel och den skyddsutrustning som anvisats.
- Tar ansvar för din egen hälsa och också är uppmärksam på hur dina arbetskamrater mår.
- Har en positiv attityd och bidrar till andras trivsel och trygghet. ”Vi är varandras arbetsmiljö!”

#### Socialförvaltningen

När det gäller socialförvaltningens arbete med sjuktalen kommer vi att koppla samman hälso- och arbetsmiljöplan med jämställdhetsplan då vi har en kvinnodominerad verksamhet. I vårt dagliga arbete med arbetsmiljö ser vi hela tiden till ett genusperspektiv.

#### Våra fokusområden:

att motverka sjukfrånvaron

att sänka sjuktalen per avdelning

### Tänka aktiviteter för att motverka sjukfrånvaron:

vidareutveckla vårt ledarskap för att uppnå en mer hälsosam arbetsplats  
i det dagliga arbetsmiljöarbetet vidta åtgärder för att främja hälsan  
fortsätta att arbeta aktivt med förvaltningens friskvårdsarbete  
främja en hälsosam livsstil bland medarbetarna med hjälp av hälsoinspiratörer  
utveckla samarbetet i det hälsofrämjande och förebyggande arbetet med företagshälsovården, Previa  
arbeta aktivt med korttidssjukfrånvaron för att motverka långtidssjukskrivningar

### Tänkta aktiviteter för att sänka sjuktalen:

utveckla organisationen så att våra medarbetare ges förutsättningar för att orka arbeta fram till pensionen, ett hållbart arbetsliv  
diskutera hur rollen som chef kan bli mer närvarande ledare  
uppdatera och utveckla våra rutiner för det systematiska och förebyggande arbetsmiljöarbetet  
analysera den personalpolitiska redovisningen

### Hälso- och arbetsmiljöplan för nästkommande år 2015

Förbättringsområde – nuläge	Mål att uppnå	Hur ska vi göra?	Vem har ansvar?	Klart när?	Uppföljning
Minska antalet sjukdagar per medarbetare					
Förvaltningsövergripande	2,58 dagar <sup>1</sup>				
Per avdelning: Stab Vuxenavdelningen Avdelningen för boende och korttid Avdelningen för stöd och service Avdelningen för barn – och ungdom	1,3 dagar 1,5 dagar 2,5 dagar 3,5 dagar 1,2 dagar				
Antal chefer som genomgår UL 2015	10 st skall gå				
Områden utifrån förvaltningens handlingsplan – medarbetarenkät 2013					
Bemötande Andra sammanhållning	En förvaltningsövergripande värdegrund	Arbeta fram en gemensam värdegrund			

<sup>1</sup> För planperioden 2015 – 2017 målet 2,58 dagar

Det målet är uppdelat i att sänka korttidssjukfrånvaron med 2,1 dagar/medarbetare och långtidssjukfrånvaron med 0,5 dag/medarbetare.

Förbättringsområde – nuläge utifrån medarbetarenkätens förvaltningsövergripande handlingsplan 2013	Mål att uppnå	Hur ska vi göra?	Vem har ansvar?	Klart när?	Uppföljning
Bemötande Andra och sammanhållning	Förvaltningsövergripande värdegrund	Arbeta fram envärdegrund	Förvaltningchef/ledningsgrupp	2015	2016
Psykosociala arbetsmiljön		Arbeta med en psykosocial verktygslåda ute i verksamheten	Förarbete HR Genomförande Verksamheterna med stöd av arbetsmiljö-ansvarig vid behov	2015	2015

## 6.2 Hälsöfrämjande medel – aktiviteter socialförvaltningen

### Anvisning

Kommunen har avsatt 3 miljoner per år för hälsofrämjande arbete. Av dessa 3 miljoner har 1,5 miljoner avsatts direkt mot Previa för att dessa ska arbeta med hälsofrämjande och förebyggande insatser för kommunens medarbetare. Övriga medel har fördelats till kommunens olika förvaltningar som fördelar medlen efter vilket behov verksamheten har. Insatserna behöver inte omfatta alla medarbetare utan förvaltningen kan fokusera på vissa enheter åldersgrupper eller yrkesgrupper. Insatserna ska inte bara fokusera på medarbetarens livsstil utan också påverka utvecklandet av en hälsofrämjande psykosocial- och fysisk arbetsmiljö.

Från och med 2015 planeras att hälsofrämjande medel läggs centralt där HR – utvecklare tillsammans med våra 5 nya hälsoinspiratörer kommer att anordna förvaltningsövergripande aktiviteter för våra medarbetare inom förvaltningen.

Detta i förvaltningens led i vårt främjande och förebyggande hälsoarbete.

Vad som kommer att anordnas vet vi inte i skrivandets stund.

Hälsoinspiratörerna kommer i början av 2015 att inventera bland förvaltningens medarbetare om vilka aktiviteter våra medarbetare är intresserade av. Vi kommer även att titta på aktiviteter ur ett genusperspektiv där våra manliga medarbetare är i minoritet – vad vill de ha för aktiviteter?

Aktivitetserna kommer att beröra områdena fysiskt, socialt, kulturellt/samhälle och återhämtning.

## 7 Prioriteringar

I Planeringsdirektiv 2015-2017 som kommunfullmäktige fastställt 2014-12-16 så återfinns områden som berör socialnämndens verksamhet men som inte är formulerade som mål. Dessa områden är citerade i rutorna märkt Anvisning

### 7.1 En modern e-förvaltning

#### Anvisning

För att på ett effektivt sätt möta de ökade kraven från invånare, näringsliv och medarbetare måste vi arbeta smartare. Detta kräver att vi tillsammans med invånare och näringsliv drar nytta av ny teknik, nya och olika kompetenser samt organisatoriska möjligheter.

Utvecklingen av e-tjänster eller digital självservice ska bidra till att vi klarar av de serviceåtaganden som finns, både volymmässigt och kvalitetsmässigt. För att säkerställa att satsningen på digital självservice skapar nytta pågår ett arbete med att höja den digitala kompetensen hos såväl invånare som medarbetare i kommunen.

Vi vill att arbetet mot en utökad e-förvaltning ska utgå från målsättningen att skapa en enklare vardag för invånare och företag. I förlängningen tror vi också att e-förvaltning kan leda till ett bättre resursutnyttjande och att investeringarna om totalt 20 miljoner, därefter kan räknas hem på bara ett fåtal år.

E-tjänster, välfärdsteknologi och ett modernt professionellt arbetssätt förutsätter en ökad mognad på IT området. Socialnämnden bedömer att verksamheten inom detta område inte ligger i linje med vad som förväntas från kommuninvånarna och dagens medarbetare.

### 7.2 De ideella krafterna skall tas tillvara

#### Anvisning

Vi anser att frivilligorganisationer har mycket att bidra med och att de vill bidra med att komplettera välfärden. Med bakgrund till den ekonomiska utvecklingen i samhället och de allt ökande kraven på vad det offentliga ska kunna erbjuda i form av tjänster och service, är det viktigt att den eller de som kan bidra med att komplettera den kommunala servicen med erfarenheter och hjälpinsatser för våra äldre och personer med funktionsnedsättning, får möjlighet att göra det. Det kan röra sig om alltifrån att läsa en bok, anordna aktiviteter på ett äldreboende, gå ut en extra gång med någon av våra gamla, följa med till banken eller gå något annat ärende.

Kommunen ska givetvis stå för vården och den grundläggande tryggheten, men om ideella krafter kan bidra därutöver är det viktigt att vi skapar förutsättningar för dem att göra det på sina villkor.

Det civila samhället har stor betydelse för samhällets utveckling och är en del av välfärdssamhällets grund.

Det som nu för tiden benämns det civila samhället – men som vi tänker på som folkrörelserna, föreningarna, kooperativen, församlingarna, samfunden, sammanslutningarna, det som engagerar oss – är så stort och så självklart att vi riskerar att ta det för givet.

Det finns situationer när det av ideologiska, praktiska och kostnadseffektiva skäl är värdefullt att det civila samhället är aktiva inom välfärdens delar.

Förvaltningen skall ha en bra dialog med de föreningar vi samverkar med. De arbetar ideellt medan förvaltningen bedriver verksamheten professionellt och vi har därmed ett stort ansvar för relationen. Under mandatperioden avser socialnämnden utveckla detta område.

### 7.3 Utveckla samverkan med andra aktörer

Socialnämnden formulerade efter omvärldsanalydagarna i augusti 2014 att man bedömer att det är inte sannolikt att få politiskt stöd för organisationsförändringar för att lösa gränsdragningsfrågor med andra förvaltningar eller myndigheter. Vi måste arbeta med andra arbetsformer och samverkan.

Socialnämnden har identifierat fem strategiskt viktiga områden där samverkan antingen måste utvecklas eller säkerställas på nuvarande nivå. Samverkan skall inte vara personberoende utan organisationerna måste ha en över tid hållbar samverkan. Socialnämnden kommer under 2015 att begära redovisning av förvaltningen hur samverkan ska utvecklas och säkerställas.

- Fortsatt dialog och samverkan med UAN och BUN om externa skolplaceringar

Projektet om SKOLFAM har varit uppmärksammat och det är ytterst angeläget att arbetet fortsätter trots att projektperioden nu avslutats.

- Fortsatt dialog och samverkan med BUN och Socialtjänst

En god generell samverkan på dels operativ nivå men även på högre nivå behövs för att säkerställa att barn och ungdomar får tidiga och samordnade insatser.

- Fortsatt dialog och samverkan med UAN om de mest utsatta deltagarna i daglig verksamhet

För en mindre grupp brukare med komplexa och stora behov är det angeläget med en samsyn om behov och metodik. Dessa grupper är särskilt sårbara när det ibland brister i samsyn och samverkan.

- Fortsatt dialog och samverkan med Region halland om samverkan mellan socialtjänst och psykiatri

För såväl vuxna som barn och ungdomar är det viktigt att gemensam vårdplanering och samsyn på ansvarsområden mellan sjukvårdens psykiatri och kommunens socialtjänst fungerar väl. det finns en stor risk att den enskilde hamnar i kläm mellan oklara ansvarsområden.

- Fortsatt dialog och samverkan med UAN om arbetet med våldsutsatta kvinnor

När det gäller arbetet med stöd till våldsutsatta i akuta situationer får inte rutiner och regelverk ligga i vägen för ett gott omhändertagande.

## 8 Internbudget

### Anvisningar

Den månatliga uppföljningen skall kompletteras med beskrivning av åtgärdsplan vid negativa avvikelser utifrån budgetram. Utgångspunkten i detta är att en negativ avvikelse inte skall leda till ett överskridande av Socialnämndens budget, utan att verksamheterna synliggör vilka åtgärder som måste vidtas för att kostnaderna skall komma i balans med budget. Vid positiv avvikelse skall det redogöras för vad avvikelsen består av. Det ska också framgå vad eventuella skillnader mellan de månatliga uppföljningarna består av.

Internbudget har lagts så att den så korrekt som möjligt speglar verksamhetens tänkta resultat. Det har ålagts respektive budgetansvarig att fördela budget på intäkter, löner, kostnader samt att helårsberäkna driftskostnader för nya enheter. Förutsättningar finns att hitta i planeringsdirektivsdokumentet.

### Mål för budgetarbetet

Det finns starkt lagstöd för att diskutera ekonomi och det som kallas Cost-benefit, dvs. att väga fördelar mot kostnader, inom socialtjänst och LSS. Det är angeläget att oftare och i fler sammanhang diskutera och lyfta frågor som rör satsade resurser kontra effekt för klienter och effektivitet. Avdelningarna måste under året aktivt arbeta med att minska kostnader för olika externlösningar eftersom dessa på sikt inte kommer att kunna finansieras i den utsträckning som hittills varit.

Verksamheterna Personlig assistans är mer rörliga och därmed mer komplicerade ur ett budgetperspektiv än andra verksamheter, vilket ställer högre krav på uppföljning och styrning. Att ha kontroll över kostnader inom verksamheten personlig assistans är högsta prioritet, så även att kvalitetssäkra de ekonomiska prognoserna.

Avdelningen Boende och Korttid skall ha en utvecklad budgetmodell som tar hänsyn till ökade personalkostnader vid sommarstängning av daglig verksamhet, kortvariga förändringar av brukares behov av personalstöd samt förändringar i vårdtyngd i samband med att ny brukare flyttar in på ledig plats i en gruppboende. Detta skall utvecklas inom befintlig ram för gruppboende. Då dessa fenomen är återkommande så är det rimligt att det finns en intern budgetmodell som hanterar detta på avdelningen.

Att ha kontroll över kostnader avseende HVB och familjehemsplaceringar har hög prioritet för Barn och ungdomsavdelningen. Avdelningen skall ha god förmåga till säkra prognoser och säkerställa hög kostnadseffektivitet för dessa de mest kostnadsbärande insatserna. Samma gäller för externinsatser inom Vuxenavdelningen samt Stöd och service.

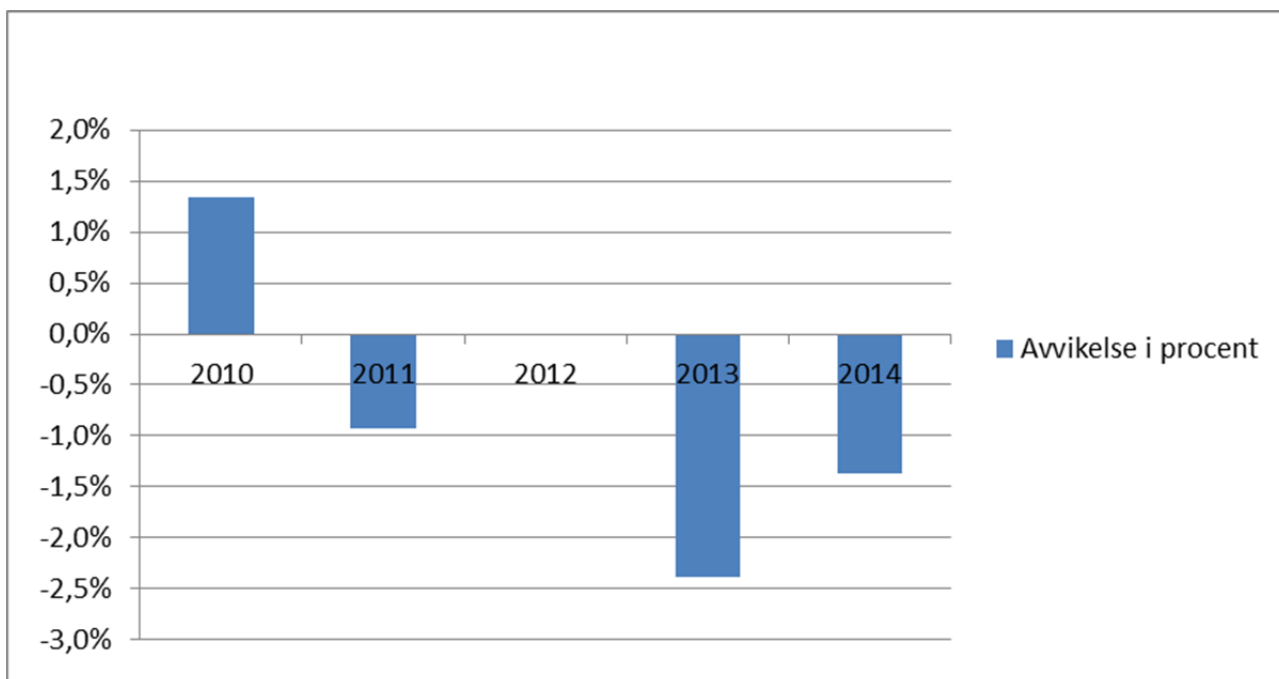
### Internbudget

Socialnämndens verksamhet har en kostnadsbudget på ca 755 mkr. Av detta är ca 60% personalrelaterade kostnader. Budgeterade intäkter 2015 är ca 143 mkr varav intäkter från Försäkringskassan och Migrationsverket beräknas till 65%.

De senaste åren har kostnader för olika kategorier av externa placeringar varit svårast att förutspå. Inför 2015 ökas budget för dessa med 6 mkr jämfört med kostnader 2014.

### Budgetavvikelser

Senaste årens avvikelse utifrån nettobudget.



### Förutsättningar

Inför 2015 får nämnden tillskott i form av allmänna medel som löneökningar, inflation etc, men också medel specifika för SN. Dels 2,5 mkr för utveckling av stöd till skolgång för familjehemsplacerade barn och dels 4 mkr för volymökningar.

I övrigt måste eventuella förändringar finansieras genom omprioriteringar av nuvarande verksamheter. Det kan handla om såväl interna som externa förändringar.

KF ger också ett uppdrag till nämnderna att göra omprövningar motsvarande 0,5% av budgetramen. 2015 innebär detta 2,6 mkr i minskad budgetram (se avsnittet nedan) och ytterligare 2,9 mkr år 2016.

Även om Halmstad fortfarande har relativt låga jämförelsetal inom IFO (kpb 2013[1]), så är det beslutad budget av KF som nämnden har att förhålla sig till. Det är definitivt en utmaning att hålla kostnaderna inom den ramen. Detta innebär också att eventuella svängningar får större påverkan, dvs ett jämförelsevis lågt antal individer i förhållande till en jämförelsevis låg budget får snabbt konsekvenser om antalet individer avviker från det normala.

Per avdelning är de större förändringarna enligt nedan;

Avdelningen för stöd och service ökar budget med 3 mkr baserat på ökade externa placeringar. Budget för personlig assistans beräknas på statligt fastställt timbelopp och är baserad på befintligt antal brukare. Budgeten ökas med 3,5 mkr. Dessutom förstärks avdelningen med 0,5 mkr för en handläggare.

För avdelningen Boende och korttid avsätts 4,5 mkr för helårsdrift ny enhet på Gatnehjelmsvägen. I övrigt hanteras förändringar inom befintliga fördelningssystem.

Barn och ungdom hade i uppdrag att minska kostnader för familjehem samt övriga externa placeringar. Budgetjustering gjordes redan 2013, men kostnaderna minskade inte förrän 2014. Inför 2015 ökas budget med 3,5 mkr, vilket kan förklaras med pris- och volymjusteringar samt utvecklat stöd till skolgång för familjehemsplacerade barn.

Vuxenavdelningen förstärks med 0,4 mkr för en handläggare. I övrigt inga större förändringar förutom pris- och lönejusteringar.

Förvaltningsövergripande reserveras 0,8 mkr för chefsberedskap.

I övrigt är justeringar gjorda utifrån antal faktiska och tänkta ärenden inom olika kategorier, samt mindre justeringar i löpande verksamhet. Samtliga avdelningschefer och flertalet av enhetscheferna har varit delaktiga i internbudgetprocessen.

[1] *Kostnad per brukare, Ensolution*



## Omprövning

### AKTIVARE FLÖDE FRÅN SLUTNA TILL MER ÖPPNA BOENDEFORMER

#### *Orsak*

För personer med olika funktionshinder eller missbruk finns olika boendeformer. De mest kostnadskrävande är externa vårdhemsplaceringar eller i egna Gruppboendestäder. Ett

utvecklingsarbete där en förskjutning från slutna till mer öppna boendeformer, exempelvis boendestöd eller servicebostad istället för gruppboendestad kan ge önskvärd effekt.

#### *Förväntat resultat*

I Halmstad kommun har utbyggnadstakten av gruppboendestäder varit hög. Behovet av traditionella gruppboendestäder är nu uppfyllt. Vad som däremot saknas är alternativa boendelösningar.

Vid en kartläggning av de boendes behov i september 2013 framkom att 36 personer i våra boenden har behov av eller skulle kunna byta boendeform till, ex servicebostad. I samband med stigande ålder förändras omvårdnadsbehoven och 10 personer av dessa beräknas inom en snar framtid ha behov av en handikappanpassad lägenhet. På Malcusgatan har Socialförvaltningen fått erbjudande genom exploateringsavtal att hyra ett serviceboende med sju lägenheter. Detta kan stå klart hösten 2015.

Att byta boendeform är inte lätt. Kvarboendepincipen och tryggheten med känd personal gör att många väljer att stanna kvar på boendet även om det inte är det optimala boendet utifrån den enskildes behov. Om personen önskar bo i ordinärt boendet med boendestöd innebär det att personen går från en LSS-insats till en SOL-insats.

#### *Ekonomiska konsekvenser utöver ram*

Summan för omprövning kan nås om ett gott arbete med brukare och deras företrädare leder till att brukare med mindre behov flyttar till nya öppnare boendeformer.

På sikt kan detta leda till samordningsvinster och att äldre gruppboendestäder med bristande köksstandard och tillgänglighet avvecklas.

## 9 Bilagor

### 9.1 Jämställdhetsplan

Enligt 3 kap 13 § Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete vart tredje år. Planen ska innehålla en översikt över de strategier som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa strategier som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Förvaltningschefen bär det yttersta ansvaret och ska verka för att utvecklingen av jämställdhetsarbetet sker kontinuerligt.

Jämställdhetsarbetet ska vara en prioriterad fråga i Halmstads kommun och ses som en naturlig del av vårt personalpolitiska arbete samt vår verksamhetsplanering. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i denna fråga och tillsammans arbeta aktivt för att uppnå lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett kön.

#### Övergripande mål för jämställdhetsarbetet i Halmstads kommun

*Med jämställdhet menas att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i fråga om arbete, anställnings- och utvecklingsmöjligheter samt andra arbetsvillkor. Kön ska inte vara ett hinder för personlig utveckling.*

#### Vi främjar jämställdheten genom att...

- Utveckla en organisation där människor oavsett kön möts och samverkar utifrån respekt och omtanke.
- Utveckla ett tryggt och öppet arbetsklimat där mobbning, trakasserier och andra former av utanförskap relaterat till kön aktivt motverkas.
- Erbjuder tydliga uppdrag med rimliga förväntningar, vilket möjliggör balans i livet för dig som individ samt i de fall verksamheten tillåter erbjuda en sysselsättningsgrad som matchar din livssituation och underlättar kombinationen föräldraskap och arbete.
- Tillämpa individuell och differentierad lönesättning som speglar ditt ansvar och i vilken grad du bidrar till verksamhetens mål, oberoende av kön.
- Säkerställa att vid rekrytering fokusera på kompetens som motsvarar verksamhetens behov och krav för att minimera riskerna för diskriminering.
- Sträva efter att uppnå en jämn könsfördelning inom varje nivå och yrkeskategori.

#### Vi förväntar oss att du som medarbetare...

- Känner till och arbetar i enlighet med kommunens värdegrund och i riktning mot kommunens vision.
- Bidrar till att uppnå ett tryggt arbetsklimat där trakasserier och särbehandling på grund av kön inte förekommer.
- Samverkar för att skapa en god arbetsmiljö där kön inte är ett hinder för lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.
- Stödjer dina arbetskamrater och behandlar alla människor i din omgivning oavsett kön med respekt.

#### Socialnämndens jämställdhetsplan

##### § 1 Kartläggning

###### *Löneanalys*

Löneanalys 2014 är genomförd av kommunens centrala HR funktion. Inga oönskade löneskillnader konstaterats.

###### *Arbetsförhållanden*

Vi kan konstatera i förvaltningens arbetsmiljöarbete att, precis som i riket i övrigt är den psykiska ohälsan är motorn i sjukskrivningarna. Kvinnors hälsa lyfts särskilt fram i den debatten. Då socialförvaltningen är en starkt kvinnodominerad arbetsplats är arbetsmiljöarbetet även en viktig jämställdhetsfråga. De förbättringsområdena inom arbetsmiljöplanen är således även viktiga områden inom jämställdhetsplanen

Under kommande planperiod kommer arbetsmiljöplanen och jämställdhetsplanen att komplettera varandra i målarbetet.

### *Föräldraskap och arbete*

Området omfattas av och följs upp av medarbetarenkät och medarbetarsamtal. Inga skillnader i möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap utifrån kön kan konstateras.

### *Utbildning*

Kartläggning avseende kompetensutveckling och personalutveckling kommer att genomföras under 2015.

### *Trakasserier*

I kommunens gemensamma medarbetarenkät ingår frågor kring diskriminering och respekt. Även rubriker som innehåller frågor kring kränkande särbehandling ingår. Vid eventuell markering inom dessa rubriker upprättas handlingsplaner för respektive arbetsplats. I detta arbete ingår företagshälsovården.

### *Rekrytering*

Sverige har kommit långt när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Men ett stort problem som återstår är att arbetsmarknaden är så könsuppdelad. Siffror från SCB (Statistiska centralbyrån) visar att bara 3 av de 30 största yrkena på arbetsmarknaden kan anses vara könsblandade (yrken där andelen kvinnor eller män håller sig mellan 40 till 60 procent).

### *Antal tillsvidare fördelat på kön enligt personalredovisning 2013 inom socialförvaltningen*

Enhet	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor (%)	Ökning/minskning kvinnor	Ökning/minskning män	Ökning/minskning totalt
Stab /kvalitetsenhet	19	6	25	76	+0	-1	-1
Vuxen avdelningen	122	42	164	74	+7	-3	+4
BoU	111	13	124	90	+10	+1	+11
Stöd och Service	142	16	158	90	+2	+1	+3
Boende Korttid	253	53	306	83	+15	+7	+22
Totalt	647	130	777	83	+34	+5	+39

### *Individ och familjeomsorg*

En majoritet av landets kommuner försöker på olika sätt få fler män till socialtjänstens olika områden eftersom man är övertygad om att socialtjänsten skulle kunna förbättras i olika avseenden om männen var fler. Det är emellertid få kommuner som lyckas få tillräckligt många män som söker tjänsterna som annonseras ut. Frågor ställda till landets socionomutbildningar – vars färdiga studenter finns inom socialtjänstens alla områden – visar att andelen manliga studenter är liten, något som inte heller påtagligt har förändrats under de senaste åren. Det kan alltså vara svårt för kommunerna att helt på egen hand nå målet att kraftigt öka andelen män bland personalen. En hel del kan kommunerna naturligtvis göra, men annat måste de göra i samarbete med andra, till exempel de som utbildar de yrkesgrupper som arbetar i socialtjänsten. Men därutöver handlar det också om att påverka mäns attityder om att arbeta i socialtjänsten, vilket både kan ta tid och kräva insatser från många av samhällets olika aktörer. (En jämställd socialtjänst, Socialstyrelsen)

Svårigheten att rekrytera män till socialtjänstens verksamheter är ett exempel på hur problemet inte enbart ligger hos socialtjänsten, utan även i det omkringliggande samhället. Unga män ser inte arbete inom socialtjänsten som lockande. Socialtjänsten kommer därför inte heller att kunna lösa problemet helt på egen hand.

### *Vård och omsorg*

Med tanke på att rekryteringsbehovet kommer att växa kraftigt under de kommande 10-15 åren blir det desto viktigare att vårdsektorn blir intressant även för män. Idag är det få män som söker sig till vården, trots att det är en framtidsbransch med många lediga jobb. Cirka 4 procent av undersköterskorna och 8 procent av sjuksköterskorna i landet är män, vilket pekar på en stor obalans. (Socialstyrelsen)

## § 2 Genomförda åtgärder från jämställdhetsplan för 2014

*Åtgärder:* Förvaltningen har arbetat med lokal integrering av jämställdhetsarbetet i verksamhetsstyrning.

*Genomförts:* Arbetet påbörjat och fortsätter inom ramen för arbetet med direktiv för omvärldsanalysarbetet.

*Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan 2014*

Jämställds(del)mål	Uppnåddes målet?	Om svar nej Varför inte?	Hur går vi vidare		
Integrera jämställdhetsarbetet i styrsystem	Delvis	Process över tid	Arbete fortskrider		

## MÅL OCH ÅTGÄRDER FÖR VERKSAMHETSÅRET 2015

(Paragrafanvisningar i planen visar de paragrafer, vilka arbetsgivaren är skyldig att ha med i jämställdhetsplanen)

### § 4 Arbetsförhållanden

*Mål:* EN av grundstenarna i jämställdhetsarbetet är att ge både kvinnor och män i organisationen samma möjligheter och lika stor rätt till arbete, kompetensutveckling och arbetstillfredsställelse. Arbetsförhållandena skall inom socialförvaltningen vara sådana att de lämpar sig för både kvinnor och män. Det gäller såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön.

Kvinnor och män skall ha lika rätt och samma möjligheter att arbeta och trivas på samtliga arbetsplatser i förvaltningen

*Åtgärd:* Genom arbetsmiljöenkät kontinuerligt mäta den fysiska och psykosociala arbetsmiljön för all anställd personal. Inventeringen är såväl en arbetsmiljö - och jämställdhetsfråga. Kommunövergripande personalenkät har genomförts våren 2011

*Ansvarig:* respektive avdelningschef samt för övergripande sammanställning; personalfunktionen.

*Tidsplan:* 2015-2016

### § 5 Föräldraskap och arbete/arbetstid

*Mål:* både kvinnor och män skall kunna förena föräldraskap med arbete på socialförvaltningen och samtidigt må bra.

*Åtgärder:* Vid rekrytering får ingen diskrimineras på grund av familjesituationen.

*Ansvarig:* ansvarig i rekryteringsprocessen

Föräldralediga skall ges övergripande information om vad som händer på arbetsplatsen.

*Ansvarig:* närmaste arbetsledare.

Vid schemaläggning av personal tillgodose behovet av att kunna kombinera familj och arbetsliv genom att det ska finnas tjänster både med och utan nattjänstgöring inom verksamhet med dygnetruntservice.

*Ansvarig:* närmaste arbetsledare.

Undvika tidiga och sena mötestider på dagen för att underlätta hämta barn på dagis.

*Ansvarig:* närmaste arbetsledare

### §6 Sexuella trakasserier

*Mål:* Både kvinnor och män skall känna sig behandlade med respekt av chefen och arbetskamrater. Sexuella anspelningar av ovälkommen natur får inte förekomma.

Trakasserier är en personalfråga och absolut en arbetsmiljöfråga.

*Åtgärder:* Sexuella trakasserier skall följas upp via arbetsmiljöenkät.

*Ansvarig:* respektive arbetsledare

### §7 Kompetensutveckling/personalutveckling

Jämställdhetsplanens intentioner är att kompetensutveckling och utbildning skall bidra till att uppnå en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen samt höja den allmänna kompetensen.

*Åtgärder:* Medarbetarsamtal skall genomgöras regelbundet då man bland annat diskuterar utvecklings/utbildningsbehov.

*Ansvarig:* närmaste arbetsledare

*Åtgärder:* Uppföljning och sammanställning av antal medarbetarsamtal respektive ansvarig arbetsledare har haft med medarbetare under 2015

*Ansvarig:* personalfunktionen

#### §8 Rekrytering

*Mål:* Socialförvaltningen skall verka för att förvaltningen får fler manliga sökanden.

*Åtgärder:* Vid såväl intern som extern annonsering anges att förvaltningen värdesätter de kvaliteter som en jämn ålders - och könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten

*Ansvarig:* personalfunktionen

*Åtgärd:* Ta hänsyn till jämställdhetsaspekten i anställningsförfarandet och välja det underrepresenterade könet, om det finns både manliga och kvinnliga sökande med lika eller likvärdiga meriter

*Ansvarig:* den som anställer.

*Åtgärd:* För att få fler manliga sökande till tjänster inom vården och socialt arbete skall förvaltningen se över hur informationen över förvaltningens olika arbetsområden skall nå ut till grundskolan/högstadiet samt gymnasiet. Detta bör göras minst en gång per år

*Ansvarig:* respektive avdelning.

#### §9 Lön

*Mål:* Inte ha några osakliga löneskillnader inom förvaltningen mellan kvinnor och män som beror på kön.

Ur jämställdhetslagens perspektiv är det kommunen som helhet som ska visa på att inga löneskillnader finns på grund av kön mellan jämförbara yrkesgrupper

*Åtgärder:* Socialförvaltningen skall inför varje lönerevision göra en bedömning på att inga osakliga löneskillnader finns inom förvaltningen och dessutom verka för att inga osakliga löneskillnader i relation till övriga förvaltningen

*Ansvarig:* respektive avdelningschef och förvaltningschef

#### SOCIALFÖRVALTNINGENS JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR NÄSTKOMMANDE ÅR (2015)

Förbättringsområde/Nuläge	Mål att uppnå	Hur ska vi göra?	Vem har ansvar	Klart när	Uppföljning
Jämställd rekrytering		Påbörja integrering av arbetsmetoden Trappan inom Vuxenavd.	Kvalitetsenhet samt HR	2015	2016
Arbetsförhållanden	Aktivt arbetsmiljöarbete Målen i jämst. planen är samma som arbetsmiljöplanen för perioden	Se arbetsmiljöplan	Respektive avdelning	2015	
Jämställd kompetensutveckling/ utbildning	Jämställd kompetensutv.	Kartläggning utbildningsbudg per avdelning	Respektive avdelning	2015	2015/2016

## 9.2 Plan för Egenkontroll enligt SOSFS 2011:9

Den som bedriver verksamhet enligt LSS och SoL ska utöva egenkontroll. Det innebär att systematiskt följa upp och utvärdera den egna verksamhetens resultat. Egenkontrollen kan också beskrivas som en intern granskning av att den egna verksamheten uppnår ställda krav och mål.

Socialnämnden har valt att inte ha med kvalitetsaspekter i Internkontrollplanen utan istället årligen upprätta plan för egenkontroll enligt SOSFS 2011:9.

Hur ska arbetet med egenkontroll bedrivas för att det ska uppfylla kraven i föreskriften?

I SOSFS 2011:9 anges en lista på åtgärder som egenkontrollen kan innefatta. Listan är endast exemplifierande och även andra aktiviteter kan behöva utföras som en del av egenkontrollen för att vårdgivaren eller den som bedriver socialtjänst eller verksamhet enligt LSS ska kunna säkra verksamhetens kvalitet. Listan tar upp följande aktiviteter

- jämförelser av verksamhetens resultat med uppgifter i nationella och regionala kvalitetsregister
- jämförelser av verksamhetens resultat dels med uppgifter i öppna jämförelser, dels med resultat för andra verksamheter
- jämförelser av verksamhetens nuvarande resultat med tidigare resultat
- målgruppsundersökningar
- granskning av journaler, akter och annan dokumentation
- undersökning av om det finns förhållningssätt och attityder hos personalen som kan leda till brister i verksamhetens kvalitet
- analys av uppgifter från patientnämnder, och inhämtande av synpunkter från revisorer och intressenter.

Denna plan uppfyller även kraven på att kommunen skall ha mål och riktlinjer för kontroll av att allmänhetens insyn ska tillgodose i de fall verksamheten är upphandlad.

### Egenkontroll egen verksamhet

Kontrollmoment	Metod	Ansvarig	Rapporteras
Loggkontroller	Särskild rutin	Kvalitetsutvecklare	Respektive chef
Kontroll att all personal har kännedom om regelverket kring behörighet att läsa enskildas akter.	Uppföljning mars2015.	Planeringssekreterarna på resp. avdelning	Avdelningschef
Kontroll att kommunal utförare av bostad med särskild service lever upp till nämndens anvisningar	Fördjupad tillsyn på en grupp bostad per chef i förvaltningens verksamhet tertial 3.	Kvalitetsutvecklare	Förvaltningschef
Kontroll att utförare upprättar genomförandeplaner	Stickprov i alla verksamheter på alla avdelningar under tertial 3.	Kvalitetsutvecklare	I samband med Årsredovisningen
Kontroll att beslut verkställs inom rätt tid	Särskild rutin	Systemansvarig	Individutskottet enligt rutin
Kontroll att all personal har kännedom om Lex Sarah rutinerna	Uppföljning maj2015.	Planeringssekreterarna på resp. avdelning	Avdelningschef
Kontroll att all personal har kännedom om regelverket kring begränsningsåtgärder	Uppföljning november 2015.	Planeringssekreterarna på avdelning BoK, BoU och Vua	Avdelningschef
Tillsyn i de ärenden brukare har beslut om	Kvalitativ tillsyn i varje ärende andra halvåret	Kvalitetsutvecklare	Särskild redovisning till nämnden

Kontrollmoment	Metod	Ansvarig	Rapporteras
daglig verksamhet men ej deltar	2015.		
Brukarnöjdhet i gruppboistäder	Brukarenkät	Utredare kvalitetsenheten	Särskild redovisning till nämnden
Kvalitetsledningssystemet är utarbetat enligt SOSFS 2011:9	Revision 2015	Kvalitetschef	Särskild redovisning till nämnden
Att personalnärvaro i personlig assistans arbetar enligt plan	Särskild rutin	Avdelningschef	I samband med Årsredovisningen
Barnperspektivet	Barnperspektivet är beaktat i nämndensanvisningar	Kvalitetschef	I samband med revidering första halvåret 2015
Hantering av orosanmälningar BoU	Fördjupad tillsyn av rutiner och arbetssätt	Kvalitetsutvecklare	Särskild redovisning till nämnden
Analys av öppna jämförelser	Analysgrupp utarbetar underlag till nämndens omvärldsanalys.	Verksamhetsutvecklare tillsammans med planeringssekreterarna	I samband med omvärldsanalysen.

### Verksamhet som bedrivs av ideella föreningar

Socialstyrelsens meddelandeblad Nr 2/2012 redovisar socialnämnders respektive ideella föreningars ansvar för god kvalitet m.m. vid utförandet av insatser enligt socialtjänstlagen.

För att säkerställa den enskilde medborgarens rättssäkerhet i fall där ideella organisationer utför insatser enligt socialtjänstlagen är det nödvändigt med tydliga överenskommelser mellan socialnämnden och den ideella föreningen, liksom med tydlig struktur för de kvalitetskrav och de tillsynskrav som gäller enligt socialtjänstlagen. Socialnämnden har beslutat[1] anvisningar för ansvar och tillsyn av god kvalitet vid utförande av insatser enligt socialtjänstlagen omfattar struktur för överenskommelse, struktur för kvalitetssystem samt system för stöd och tillsyn som omfattar handledning och stöd till föreningar att upprätta kvalitetssystem, liksom regelbunden tillsyn via socialförvaltningens egenkontrollplan.

[1] SN § 95 SN 2014/0260

Kontrollmoment	Metod	Ansvarig	Rapporteras
Kontroll att de föreningar som omfattas har Ledningssystem för kvalitet.	Granskning av dokumentation hösten 2015	Verksamhetsutvecklare	I samband med Årsredovisningen
Tillsyns besök hos de föreningar som omfattas	Två föreningar besöks med kort varsel tertial 2.	Kvalitetsutvecklare	Påföljande nämndssammanträde.

### Verksamhet som bedrivs av andra utförare

Nämnden får lämna över driften av en kommunal angelägenhet till ett aktiebolag, ett handelsbolag, en ekonomisk förening, en ideell förening, en stiftelse eller en enskild individ, om det inte finns några speciella föreskrifter. Däremot får frågor som innefattar myndighetsutövning inte överlämnas.

I nuläget finns alternativa utförare inom tre verksamheter:

Köp av enstaka platser på HVB för ungdomar, personer med missbruksproblematik eller vårdhem för personer med funktionshinder. Detta sker inom ramen för en ramavtalsupphandling som Hallands- och Skånekommunerna gemensamt genomfört.

Privata utförare inom personlig assistans. Detta är reglerat inom lagstiftningen för personlig assistans och är inte ett resultat av lokala politiska beslut i Halmstads Kommun.

Driftentreprenad för 20 grupp- och servicebostäder enligt LSS.

När det gäller HVB och vårdhem har socialnämnden ingen egen verksamhet (undantaget HVB för ensamkommande flyktingbarn) vilket innebär att 100 % är i extern form.

Drygt 40 % av grupp- och servicebostäderna drivs på entreprenad.

Kontrollmoment	Metod	Ansvarig	Rapporteras
Kontroll av avtalsföljsamhet i driftentreprenad	Fördjupad tillsyn på en grupp- och servicebostad per chef i Frösundas verksamhet tertial 2.	Kvalitetsutvecklare	Förvaltningschef
Brukarnöjdhet i driftentreprenad	Brukarenkät	Utredare kvalitetsenheten	Särskild redovisning till nämnden
Kontroll HVB hem	Skjer inom ramen för samarbetet med kommunförbundet Skåne		

För personlig assistans så sker drygt 50 % i privat regi.

Rutiner för anmälningar till IVO enligt LSS §14.11 skall under året upprättas och synliggöras i ledningssystemet för Kvalitet. Kommunerna har sedan 2013 en utökad möjlighet att anmäla till Inspektionen för vård och omsorg om det finns anledning att anta att en tillståndshavares lämplighet för att bedriva verksamhet med personlig assistans kan ifrågasättas.



## 9.3 Plan för Konkurrensutsättning 2015-2018

### 1 Inledning

Enligt kommunens riktlinjer för konkurrensutsättning (**KF § 6 2008**) ska varje nämnd upprätta och besluta om en plan för konkurrensutsättning inom sitt verksamhetsområde. I riktlinjerna anges att:

”Den kommunala servicen ska vara av god kvalitet och präglas av brukarinflytande och individuella valmöjligheter. Fokus är att främja brukarens valfrihet i vardagen liksom arbetstagarnas möjligheter till inflytande över sin arbetssituation.

Konkurrensutsättning kan ses som ett sätt att utveckla och förbättra verksamheterna. Ökad konkurrens är ett av flera medel för att nå hög effektivitet och god kvalitet på kommunens tjänster.”

....

”Egenregianbud, det vill säga anbud lämnade av en kommunal förvaltning, är inte tillåtna.”

### 2 Bakgrund

#### 2.1 Syfte med konkurrensutsättning

##### 2.1.1 Grundläggande principer

Det är förvaltningens erfarenhet att driftsformer i sig inte är det viktiga utan det är kvalitetsdefinitioner, styrning och kvalitetsuppföljningar som mest påverkar. Detta kan ske i såväl egenregi som i upphandlad form. I vissa fall finns skäl att anta att en konkurrensutsättning kan ge ett av följande mervärden:

- *Konkurrens kan vitalisera och sporra till **kvalitetsutveckling**.*
- *Konkurrens och nya sätt att organisera verksamheten kan leda till **kostnadsminskningar** i verksamheten.*
- ***Valfrihet** för brukare, klienter och invånare har ett egenvärde.*

##### 2.1.2 Kvalitetsutveckling

En verksamhet som inte varit utsatt för konkurrens och ett visst tryck riskerar alltid att stagnera. De mer långsiktiga målen och personalens kompetens kan komma att resultera i en utformning av en tjänst eller insats som inte helt och direkt stämmer överens med den nuvarande brukarens efterfrågan. En verksamhet som utsätts för konkurrens kommer i större utsträckning att anpassa sin verksamhet efter invånarnas behov. Om man avser att konkurrensutsätta i syfte att förbättra kvalitén så är det angeläget att vara noggrann i arbetet med de kvalitetsdefinitioner som ingår i anbudshandlingar.

Kommunen beslutar om vilka krav som ska gälla, men enligt SoL och LSS ska kommunens insatser vara av god kvalitet. En konkurrensutsättning förtar inte det ansvaret. Det vill säga det är fortfarande kommunen (socialnämnden) som ska ange vad som är önskvärd kvalitet även om verksamheten läggs ut på entreprenad.

Kvalitet är ett komplext begrepp som kräver ställningstaganden. Det finns i såväl lagstiftning som socialstyrelsens rekommendationer och olika föreskrifter exempel på vad som kan anses som kvalitet. I en del fall har olika branschorganisationer eller liknande utfärdat rekommendationer. Men även politiska ambitioner med en verksamhet kan behöva tydliggöras som en del i tydliggörandet av kvalitet.

Kvalitetsarbete börjar genom att tydliggöra de krav och förväntningar som finns på verksamheten. Nästa steg är att kontrollera om resultaten stämmer med kraven.

Styrning och ledning ska ske genom att tid och kraft läggs på att identifiera och tydliggöra kraven på en verksamhet och kontrollera resultaten. Detta blir tydligare vid en konkurrensutsättning då nämndens roll som beställare blir tydligare.

Att tydliggöra önskvärd kvalitet vid en upphandling är ytterst socialnämndens ansvar. Detta måste vara tydligt formulerat i ett förfrågningsunderlag och man bör även skriva in hur kvalitetskontrollen löpande kommer att granskas av beställaren (dvs socialnämnden). Förvaltningen måste organisera sin verksamhet så att man har möjlighet till kontroll av att entreprenören lever upp till kraven i avtalet.

### 2.1.3 Kostnadsminskningar

En konkurrensutsättning kan ha som syfte att minska kommunens kostnader. Detta kan i vissa fall vara ett fullt legitimt syfte beroende på verksamhetens art. Kan en annan utförare bedriva en verksamhet enligt beställd kvalitet till en lägre kostnad så kan detta leda till att nämnden frigör resurser till annan verksamhet. Det kan även vara ett sätt att hantera resursbrist.

### 2.1.4 Valfrihet

Valfrihet för kommunens invånare har ett egenvärde. Nämndens verksamhet finns till för invånarna och det är rimligt att de får möjlighet att påverka utformningen av sina insatser. Valfriheten kräver förstås, ett för vissa nytt tankesätt, där man i större grad sätter brukaren/klienten i fokus, och förändrade arbetssätt som bland annat innebär mer samverkan med andra huvudmän och utförare.

## 2.2 Legala förutsättningar

### 2.2.1 Vad får konkurrensutsättas?

Enligt kommunfullmäktiges riktlinjer för konkurrensutsättning är det nämnderna som har beslutanderätt när det gäller konkurrensutsättning.

Mål och riktlinjer ska enligt kommunallagen kommunen besluta om, det innebär att även om andra utför verksamheten så är kommunen ansvariga för målen och därmed kvalitén.

Nämnden får lämna över driften av en kommunal angelägenhet till ett aktiebolag, ett handelsbolag, en ekonomisk förening, en ideell förening, en stiftelse eller en enskild individ, om det inte finns några speciella föreskrifter. Däremot får frågor som innefattar myndighetsutövning inte överlämnas.

Innan kommunen lämnar över driften av en kommunal angelägenhet till någon annan så ska nämnden se till att man tillförsäkras en möjlighet att kontrollera och följa upp verksamheten. Om en kommun sluter avtal med någon annan om att denne ska utföra en kommunal angelägenhet ska kommunen, genom avtal, tillförsäkra sig information som gör det möjligt för allmänheten att få insyn i hur verksamheten utförs.

Nämnderna ska var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten även om driften av en kommunal angelägenhet överlämnats till någon annan.

När verksamhet drivs av andra än det offentliga gäller inte alltid samma förutsättningar. För den upphandlade verksamheten gäller t.ex. inte offentlighetsprincipen eller meddelarfrihet för dess personal. Laglighetsprövningen försvinner, sekretesslagen gäller inte på samma vis, förvaltningslagen gäller inte heller och tjänsteansvaret försvinner. Meddelarfrihet kan dock regleras av kommunen i avtalet.

### 2.2.2 LOU eller LOV

#### Lag (2007:1091) om offentlig upphandling (LOU):

Det är den offentliga upphandlingen av varor och tjänster som regleras av LOU. Det innebär att statliga myndigheter, vissa statliga bolag, landsting, kommuner med flera måste följa lagen. Lagens grundprinciper är att all offentlig upphandling ska ske i konkurrens, vara affärsmässig och ske på ett objektivt sätt. LOU är harmoniserad med EU:s direktiv inom området. Genom att kommunen följer LOU följer de också EU:s upphandlingsdirektiv.

#### Lag (2008:962) om valfrihetssystem (LOV):

Lagen reglerar vad som ska gälla för de kommuner och landsting som vill konkurrenspröva kommunala och landstingskommunala verksamheter genom att överlåta valet av utförare av stöd, vård- och omsorgstjänster till brukaren eller patienten. Valfrihetssystem enligt lagen är ett alternativ till upphandling enligt lagen om offentlig upphandling och kan tillämpas på bl.a. omsorgs- och stödverksamhet för äldre och för personer med funktionsnedsättning samt på hälso- och sjukvårdstjänster

LOV är den lagstiftning som bäst passar för valfrihet som syfte. LOU kan däremot vara mer lämplig exempelvis när syftet är kostnadsminskning.

### 3 Genomförande

#### *3.1 Nuläget*

I nuläget finns alternativa utförare inom tre verksamheter:

- Köp av enstaka platser på HVB för ungdomar, personer med missbruksproblematik eller vårdhem för personer med funktionshinder. Detta sker på Statens Institutionsstyrelse eller inom ramen för en ramavtalsupphandling som Hallands- och Skånekommunerna gemensamt genomfört.
- Privata utförare inom personlig assistans. Detta är reglerat inom lagstiftningen för personlig assistans och är inte ett resultat av lokala politiska beslut i Halmstads Kommun.
- Driftentreprenad för 20 gruppbestäder enligt LSS.

När det gäller HVB och vårdhem har socialnämnden HVB för ensamkommande flyktingbarn men i övrigt ingen egen verksamhet. För personlig assistans så sker drygt 50 % i privat regi. Drygt 40 % av gruppbestäderna drivs på entreprenad.

I viss mån är även ideella föreningar utförare, dessa ingår visserligen inte i nämndens verksamhet men är en del i helheten kring det sociala arbetet. För att säkerställa den enskilde medborgarens rättssäkerhet i fall där ideella organisationer utför insatser enligt socialtjänstlagen finns därför tydliga överenskommelser mellan socialnämnden och de ideella föreningarna.

#### *3.2 Förstudie*

Innan beslut om eventuell konkurrensutsättning sker ska en förstudie ha genomförts. I förstudien ska följande punkter redovisas:

- Syfte
- Intressenter
- Hur ser aktuell marknad ut
- Egna och andras erfarenheter
- Kvalitetskrav
- Konsekvenser för arbetstagarna, konsekvenser i den egna organisationen och påverkan på övriga nämnders verksamhet
- Ekonomiska kalkyler
- Tidplan

Förstudien utgör nämndens beslutsunderlag när beslutet om att genomföra en upphandling tas.

#### *3.3 Utmanarrätt*

Den 31 januari 2008 antog kommunfullmäktige riktlinjer för konkurrensutsättning av verksamhet. I dessa riktlinjer framgår följande:

- Utmanarrätten innebär att den som vill överta driften av en kommunal verksamhet kan utmana kommunen genom att lämna in en begäran om detta.
- Den nämnd som är ansvarig för verksamheten som utmanas är skyldig att pröva utmaningen och avgöra om den ska leda till en förstudie eller annan åtgärd.
- All verksamhet får utmanas med undantag av myndighetsutövning, strategiska ledningsfunktioner och vad som enligt lag eller förordning inte kan läggas ut på entreprenad utan måste utföras av kommunens egna medarbetare.

Praxis ska vara att alltid behandla utmaningar seriöst vilket för socialnämndens verksamheter alltid ska innebära att en förstudie genomförs. Omfattningen av denna kan dock variera från fall till fall.

#### *3.4 Pågående entreprenad inom bostad med särskild service*

Den pågående entreprenaden har en avtalstid på 5+2 år. De fem första åren går ut i februari 2019. Det innebär att nämnden måste fatta beslut senast 8 månader före utgången om optionen på två års förlängning ska användas.

Socialnämnden uppdrar åt förvaltningen att analysera den brukarundersökning som genomförs under hösten 2017, under perioden 2014-2017 genomförda inspektionsrapporter samt de ekonomiska förutsättningarna och återkomma med redovisning till nämnden i april 2018 med en rekommendation om huruvida nämnden ska utnyttja optionen om avtalsförlängning med Frösunda.

Även om optionen ska utnyttjas måste överväganden påbörjas 2017 om förnyad konkurrensutsättning ska ske efter februari 2019.

### *3.5 Intraprenad*

Kommunfullmäktige fastställde i december 2010 riktlinjer för intraprenad.

Initiativet till att bilda en intraprenad ska normalt komma från den berörda personalen på en arbetsplats eller enhet. För att processen ska starta ska en klar majoritet (minst 75 %) av den berörda personalen uttrycka intresse för att bilda en intraprenad. Intraprenadföreträdare utses av den berörda personalen.

Förvaltningen ansvarar för att personal, som vill bilda en intraprenad, får information om villkoren för intraprenader utifrån kommunfullmäktiges riktlinjer och regler.

Efter informationen fortsätter processen genom att personalen, som vill bilda en intraprenad, gör en intresseanmälan till nämnden om detta. I anmälan ska anges hur den eventuellt blivande intraprenaden vill arbeta för att utveckla den egna verksamheten och för att nå de mål som är fastställda. I personalens intresseanmälan ska det framgå vem som är intraprenadföreträdare.

Förvaltning ska därefter utforma ett beslutsunderlag till nämnden. Samråd ska ske med de fackliga organisationerna. Därefter fattar nämnden ett beslut som innebär en avsiktsförklaring att bilda en intraprenad alternativt avslå begäran om intraprenad.

Vid bildande av en intraprenad ska rätten att besluta i verksamhets-, ekonomi- och personalfrågor delegeras till en intraprenadföreträdare som intraprenaden har utsett. Delegering kan inte ske till gruppen eller grupper utan endast till en enskild person.

Delegeringen får inte innefatta befogenhet att avgöra frågor som rör verksamhetens mål, inriktning, omfattning eller kvalitet.

### *3.6 Inventering av möjliga verksamheter att konkurrensutsätta*

Som tidigare framgått anses det olämpligt och i vissa fall olagligt att konkurrensutsätta myndighetsutövning, strategiska ledningsfunktioner och vad som enligt lag eller förordning inte kan läggas ut på entreprenad utan måste utföras av kommunens egna medarbetare.

Utöver detta så bedöms det finnas några verksamheter som är möjliga men av olika skäl olämpliga att konkurrensutsätta.

Verksamheter som precis har utmanats men där förstudien lett till beslut att avslå utmaningen.

Verksamheter som har mycket liten omfattning eller volym. Exakt vart gränsen går får bedömas från fall till fall men då det innebär en ansträngning att genomföra och kontrollera en entreprenad så måste den eventuella kostnadsminskningen eller kvalitetsvinsten ställas i relation till det arbete som krävs för upphandlingen.

Verksamheter som har pågående formaliserad samverkan i olika former är det olämpligt att konkurrensutsätta utan gemensamt beslut med andra huvudmän. Exempelvis verksamheter med pågående EU projekt, verksamheter med mellankommunala avtal eller liknande.

Även om förstudien inte leder till en konkurrensutsättning så är det ett bra tillfälle att göra en översyn av verksamheten som kan ge ett mervärde i form av internt förbättringsarbete eller utvecklad uppföljning av verksamhetens resultat..

#### **3.6.1 Barn- och ungdomsavdelningen (BoU)**

Myndighetsutövningen är inte möjlig att upphandla.

Det finns inom avdelningen verksamheter som är principiellt möjliga att konkurrensutsätta.

HVB för ensamkommande flyktingbarn

- Öppenvård
- Familjerådgivningen

Det finns för dessa verksamheter svårigheter av varierande grad när det gäller en konkurrensutsättning.

Under 2010 genomfördes, efter inkommen utmaning, en förstudie om familjerådgivningen. Förstudien ledde då till beslut att avslå utmaningen, det är däremot inte orimligt att titta på verksamheten igen utifrån en eventuell konkurrensutsättning.

HVB för ensamkommande flyktingbarn skulle vara möjlig att konkurrensutsätta, men är statligt finansierad. Vilket utifrån ovanstående resonemang minskar incitamenten att konkurrensutsätta verksamheten.

Man kan tänka sig att hela eller delar av öppenvården kan bli aktuell för konkurrensutsättning. Vilken omfattning en sådan konkurrensutsättning skulle få (hela eller delar av öppenvården) bör däremot analyseras och problematiseras i en eventuell förstudie.

### **3.6.2 Vuxenavdelningen för personer med Beroendeproblematik eller Psykiskt funktionshinder (VuA)**

Myndighetsutövning inom Vuxenheten är inte möjlig att upphandla. Verksamheten på Bredgatan bedöms som olämplig att konkurrensutsätta under mandatperioden då ett lovande EU projekt projekteras inom verksamheten och övrig verksamhet är av så liten volym. Personligt ombud bedöms vara en för liten verksamhet för att vara intressant, dessutom är merparten statligt finansierad.

Det finns inom avdelningen verksamheter som är principiellt möjliga att konkurrensutsätta.

- Boendestöd i boende på psykiatriområdet
- Boendestöd i boende på beroendesidan
- Beroendevård; UAE, Behandlingsenheten.

Boende för personer med funktionsnedsättning är ett område som är väl representerat med tidigare upphandling för LSS gruppboendestäder. Boendestöd vad gäller psykiatriområdet såväl som beroendesidan bedöms möjliga att konkurrensutsätta. Men då boendestödet är integrerat i gruppboendestäderna bedöms det som komplicerat att i dagsläget på ett bra vis upphandla verksamheten.

Utifrån ovanstående resonemang bedöms UAE och Behandlingsenheten som möjlig att konkurrensutsätta. Detta kan göras i paket men blir då tämligen omfattande vilket talar för att välja område UAE alternativt Behandlingsenheten. Tidigare har förts resonemang om att socialt väletablerade personer med beroendeproblematik kan tänkas se det som stigmatiserande att behöva besöka socialtjänsten, att kunna erbjuda viss behandling via privata alternativ vore ett sätt att hantera denna eventuella problematik.

### **3.6.3 Avdelningen för Boende och Korttid (BoK)**

Avdelningen har ingen myndighetsutövning vilket innebär att det teoretiskt sett går att konkurrensutsätta all verksamhet på avdelningen.

Dock är redan drygt hälften av gruppboendestäderna redan på entreprenad, avtalet för denna går ut februari 2019 alternativt februari 2021 om avtalsalternativet utnyttjas. Då en upphandling måste vara avslutad senast 10 månader innan verksamhetsövergång måste nämnden ta ställning till förnyad upphandling eller om man avser ta tillbaka verksamheten under mandatperioden. En förstudie för gruppboendestäder kommer därför att behöva genomföras även om avtalsförlängning blir aktuell.

Övrig verksamhet som principiellt är möjliga blir då barnverksamheten:

- Korttidsvistelse
- Korttidsstillsyn
- Avlösar- och ledsagarservice

Samt

- Fritidsverksamheten

Avdelningen har gått från en utbudsstyrd verksamhet till en mer behovsstyrd barn- och fritidsverksamhet. Detta innebär att man använder hela verksamheten mer flexibelt för att sy ihop helt individuella lösningar för den enskilde. Det går rent principiellt att konkurrensutsätta främst korttidsvistelse i form av korttidshem men det arbetet med en behovsstyrd verksamhets intentioner faller då.

Även om gruppboendestäder behöver övervägas som nämnts ovan finns det skäl att på sikt överväga förstudie för en gemensam upphandling av daglig verksamhet och gruppboendestäder särskilt riktade till personer med autism

eller autismliknande tillstånd som på så vis skulle kunna få en gemensam organisation. Denna verksamhet har ett utvecklingsbehov vars lösning i så fall skulle kunna påskyndas. Denna fråga äger dock inte socialnämnden själva utan behöver i så fall samverka med utbildnings och arbetsmarknadsnämnden.

#### 3.6.4 Avdelningen för Stöd och Service (SoS)

Avdelningens myndighetsutövning är inte möjlig att konkurrensutsätta.

För personlig assistans finns redan valfrihetssystem.

Det som kvarstår som principiellt möjliga är då:

- Hälso- och sjukvårdsenheten
- Boendestöd
- Ledsagarservice

När det gäller Boendestöd är den möjlig eftersom den är timstyrd. Boendestödet är dock en strategisk resurs i att rikta om insatser med biståndsbeslut mot mer öppna insatser. Inte minst pga träffpunkterna i samspel med förändringar av behovet av gruppboende för yngre personer är att vänta i framtiden.

Ledsagarservice, vuxna är också möjlig och även den timstyrd.

Hälso- och sjukvårdsenheten bedöms utifrån ovanstående resonemang som möjlig att konkurrensutsätta, de arbetar med vardagshabiliterande arbetssätt både inom BoK, VuA, Frösunda och UAF.

Även om valfrihet redan existerar utifrån lagstiftningen för personlig assistans så kan de kommunala verksamheten utifrån ett kostnadsminskningsperspektiv utredas för konkurrensutsättning.

#### 3.6.5 Stab och övrig administration

Strategiska ledningsfunktioner är inte lämpliga att konkurrensutsätta. Myndighetsutövning för serveringstillstånd mm är inte tillåtet.

Receptionen skulle vara möjlig men är relativt liten i omfattning och bedöms därmed inte vara aktuell som ett av de alternativ som ska konkurrensutsättas denna mandatperiod.

#### 3.6.6 Urval

Förvaltningen ska genomföra förstudier för lämpliga verksamheter med redovisning till nämnden under mandatperioden.

Nämnden tar inte ställning till konkurrensutsättning genom denna plan utan har endast beslutat göra förstudie.

Som framgått av tidigare avsnitt så är vissa verksamheter inte förenliga med lag eller kommunens riktlinjer att konkurrensutsätta:

- Myndighetsutövning
- Strategiska ledningsfunktioner

Vissa verksamheter är dessutom olämpliga:

- Verksamheter som precis har utmanats men där förstudien lett till beslut att avslå utmaningen.
- Verksamheter som har mycket liten omfattning eller volym. Exakt vart gränsen går får bedömas från fall till fall men då det innebär en ansträngning att genomföra och kontrollera en entreprenad så måste den eventuella kostnadsminskningen eller kvalitetsvinsten ställas i relation till det arbete som krävs för upphandlingen.
- Verksamheter som har pågående formaliserad samverkan i olika former är det olämpligt att konkurrensutsätta utan gemensamt beslut med andra huvudmän. Exempelvis verksamheter med pågående EU projekt, verksamheter med mellankommunala avtal eller liknande.

Förvaltningens inventering av de verksamheter som kvarstår visar på vissa verksamheter som av praktiska eller strategiska skäl inte är så lämpliga.

De verksamheter som kvarstår, och där det därmed ska göras förstudier under mandatperioden, blir således:

- Personlig assistans 2015
- Behandlingsenheten 2016

- Öppenvården på BoU 2017
- Hälso- och sjukvårdsenheten 2018

### *3.7 Kvalitetskontroll*

Som tidigare nämnts är en framgångsfaktor vid konkurrensutsättning att kvalitetsmål formuleras och kontrolleras. Resurser och metoder för detta måste beaktas vid framtagandet av förstudie i de fall det blir aktuellt.

### *4 Uppföljning*

Socialnämndens plan för konkurrensutsättning omfattar mandatperioden. En revidering av planen måste således ske inför nästkommande mandatperiod för att vara giltig. Förvaltningen utarbetar förslag till reviderad plan till nästkommande mandatperiods första verksamhetsplan.

## Internkontrollplan - sammanställning (Socialnämnden)

Perspektiv	Risk	Vad ska granskas?	Hur sker granskning	Periodicitet	Vem utför granskningen	Ansvarig funktion
Ekonomi	Egna medel/enskilda medel.  Handläggare på vuxenavdelningen hanterar egna medel som bistånd till vissa klienter.	Kontroll att konto sköts korrekt.	Kontroll att bankens kontoutdrag Överensstämmer mot redovisningen i noteringshäftet.	År	Ekonomiassistent	Controller
	Kontroll av sjuklön inom Privat LSS och SFB.	Kontroll att företaget har tillstånd och att sjuklönen är rätt.	Kontroll att företaget har tillstånd. Begära in sjukintyg.	Kontroll 3 ggr, Tertial samt årsbokslut.	Planeringssekreterare	Controller
	Återsökning av moms. Kontroll av att man får med Samtliga utbetalningar i Procapita.	Att man återsöker moms-ersättning, som man har rätt till.	Man jämför rapport i Procapita med återsökning av moms.	Kontroll 3 ggr, Tertial samt Årsbokslut.	Controller	Ekonomiansvarig
	Uppföljning av att man fakturerar vårdavgifter för samtliga Familjehem och HVB.	Betalningsförmåga hos föräldrar.	Kontroll av taxerad inkomst På Skattemyndigheten.	Kontroll 3 ggr, Tertial samt årsbokslut.	Assistent	Controller
Styrning	Riktlinjer för resor i tjänsten	Att man i verksamheten följer Kommunens riktlinjer		Stickprov på alla avdelningar	Utredare	Chef Kvalitet



**Verksamhetsobjektplan för  
Social välfärd och omvårdnad  
År 2015**

## Innehållsförteckning

1.1	BAKGRUND.....	3
1.2	SYFTE OCH MÅLGRUPP .....	3
1.3	FÖRVALTNINGSPERIOD .....	3
<b>2</b>	<b>VERKSAMHETSOBJEKTET .....</b>	<b>4</b>
2.1	OBJEKTVERKSAMHET .....	4
2.2	VERKSAMHETSSTÖD.....	5
<b>3</b>	<b>FÖRVALTNINGSAKTIVITETER.....</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>MÅL OCH BUDGET .....</b>	<b>12</b>
4.1	PROBLEM OCH BEHOV .....	12
4.2	MÅL .....	19
4.2.1	LÅNGSIKTIGA MÅL .....	22
4.3	BUDGET.....	23
<b>5</b>	<b>VERKSAMHETSOBJEKTORGANISATION .....</b>	<b>24</b>
5.1	AFFÄRSPARTER.....	24
5.2	BEMANNAD VERKSAMHETSOBJEKTORGANISATION .....	25
5.3	BESLUTSFORUM .....	26
5.4	ARBETSFORUM.....	28
	BILAGA 1 – ROLLBESKRIVNINGAR .....	33
	BUDGETNIVÅ .....	33
	BESLUTSNIVÅ .....	34
	OPERATIV NIVÅ.....	35

Till denna plan finns kompletterande information i dokumentet "IT-styrning inom Halmstads Kommun" med beskrivning av principer för styrning och ansvarsfördelning, här återfinns rollbeskrivningar, styrande processer och operativa förvaltningsprocesser.

## 1.1 Bakgrund

Föreliggande verksamhetsobjektplan är ett resultat av en etablering av förvaltningsmodellen **pm<sup>3</sup>**. Arbetet har bedrivits av Verksamhetsobjektledare Christina Tibom och Verksamhetsobjektledare IT Stefan Andersson, med hjälp från På AB. Projektet har under 2014 etablerats som en pilot på objektet Social välfärd och omvårdnad.

## 1.2 Syfte och målgrupp

Syftet med verksamhetsobjektplanen för Social välfärd och omvårdnad är att klargöra vad som ska göras i förvaltningsarbetet samt hur förvaltningen av verksamhetsobjektet ska utföras och styras.

Verksamhetsobjektplanen är det operativa styrdokumentet för verksamhetsobjektet Social välfärd och omvårdnad.

Målgrupp för dokumentet är de som ansvarar för och de som bedriver förvaltningen av Social välfärd och omvårdnad. Dokumentet ägs av Objektägare och förvaltas av Verksamhetsobjektledare.

## 1.3 Förvaltningsperiod

Verksamhetsobjektplanen gäller för perioden 2015-01-01 – 2015-12-31. Inför påföljande period ska verksamhetsobjektplanen förnyas enligt processen för processen för målstyrning (se dokumentet "IT-styrning inom Halmstads Kommun").

## 2 Verksamhetsobjektet

Verksamhetsobjektet syftar till att stödja den verksamhet inom Halmstads kommun som arbetar med social välfärd och omvårdnad.

De målgrupper som primärt skall stödjas av verksamhetsobjektet är Socialförvaltningen, Hemvårdsförvaltningen, Barn- och ungdomsförvaltningen samt Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen. Under 2014 års pilotperiod är Socialförvaltningen huvudaktören i projektet. Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen har också varit med och förhoppningen är att Hemvårdsförvaltningen samt Barn- och ungdomsförvaltningen fortsättningsvis kommer vara med.

Verksamhetsobjektetsorganisationen levererar verksamhetsstöd till ovan nämnda målgrupper för att möjliggöra stöd och insatser utifrån lagstiftning och kommunala beslut. Ett verksamhetsstöd byggs upp av såväl verksamhetskomponenter och IT-komponenter.

Nedan beskrivs mer utförligt objektverksamheten samt de verksamhetsstöd som verksamhetsobjektetsorganisationen för Social välfärd och omvårdnad tillhandahåller samt de verksamhetskomponenter och IT-komponenter som verksamhetsstöden är uppbyggda av.

### 2.1 Objektverksamhet

Verksamhetsobjektet syftar till att stödja verksamheten där bl a av följande aktiviteter utförs:

- Förebyggande verksamhet t.ex. Stöd till anhöriga, Syn/hörsel, äldrelots
- Öppen verksamhet t.ex. tonårscafé, sysselsättning för personer med psykisk funktionsnedsättning
- Myndighetsutövning/Handläggning av ärenden enligt lagstiftning t.ex. SoL, LSS, FB, LVU, LVM, HSL, SFB, alkohollagen, tobakslagen och lagen om handel med vissa receptfria läkemedel.
- Rekrytering av uppdragstagare t.ex. god man, stödfamilj, kontaktperson, ledsagare, avlösare
- Genomförande och dokumentation av insatser t.ex. Vård och omsorg, Omsorg/service, Sjukvård, Vårdplanering, Kommunrehab, Korttid, Växelvård, Dagverksamhet, Trygghetslarm, Ekonomiskt bistånd
- Uppföljning av myndighetsutövning, beslut och insatser
- Skapande av avgiftsunderlag

Resultatet av aktiviteterna inom objektverksamheten är att stöd och insatser utifrån lagstiftning och kommunala beslut genomförs samt att verksamheten följs upp enligt gällande lagkrav.

Objektverksamheten ingår inte i verksamhetsobjektet utan utgör den verksamhet som verksamhetsobjektet ska stödja. Objektverksamhetens parter (se avsnitt 5.1 nedan) utför objektverksamheten och är användare av verksamhetsobjektets produkter.

## 2.2 Verksamhetsstöd

För att möjliggöra leverans av objektverksamhetens resultat krävs ett antal verksamhetsstöd. I 2015 års verksamhetsobjektsplan prioriteras de två verksamhetsstöden "Stöd för myndighetsövning/handläggning" och "Stöd för dokumentation och genomförande av insatser". Dessa verksamhetsstöd ligger närmast Socialförvaltningen som verksamhetsobjektet fokuserar på under pilotprojektet.

Förvaltningsverksamheten tillhandahåller följande verksamhetsstöd:

Verksamhetsstöd	Verksamhetskomponent	IT-komponent
Stöd för förebyggande verksamhet	Integrerad utvärdering	Folkbokföringen, Procapita
Stöd för öppen verksamhet		Finns inget idag – får ej dokumenteras
Stöd för Myndighetsutövning <sup>1</sup> / Handläggning	Dokumenterade Verksamhetsprocesser t.ex. Process för rättsäker handläggning Mallar och formulär Manualer	MagnaCura Procapita Meddix ALK-T
Stöd för rekrytering av uppdragstagare <sup>2</sup>		Procapita
Stöd för dokumentation och genomförande av insatser  t.ex. genomförandeplaner, vårdplaner, journaler, boenden	Dokumenterade verksamhetsprocesser Mallar och formulär Riktlinjer, anvisningar och Rutinbeskrivningar  MAS-Handboken  Excelmallar t.ex. för kundernas insatser,	MagnaCura Procapita Meddix TES Phoniro Carewin Överfallslarm (Ascom) OneMed Mobilus NPÖ Pascal SITHS HSA katalogen webSesam Palliativa registret Upphandlad vård
Stöd för uppföljning	Excelmallar, Accessdatabaser	Procapita MagnaCura Analysen TES FAM 2000 Senior Alert BPSD Palliativa registret
Stöd för att skapa	Riktlinjer, rutinbeskrivningar	Procapita

<sup>1</sup> enligt följande lagstiftning SoL, LSS, FB, LVU, LVM, HSL, SFB

<sup>2</sup> t.ex. god man, stödfamilj, kontaktperson, ledsagare, avlösare

## Arbetsmaterial

Version 0.1

avgiftsunderlag	Avgiftshandboken	MagnaCura
-----------------	------------------	-----------

### 2.2.1 Verksamhetskomponenter

För att kunna tillhandahålla ovanstående verksamhetsstöd till objektverksamheten krävs följande verksamhetskomponenter:

Verksamhetskomponent	Beskrivning
Dokumenterade Verksamhetsprocesser	Finns i kvalitetsledningssystemet
Mallar och formulär	Excelmallar t.ex. för kundernas insatser etc.
Riktlinjer, anvisningar och Rutinbeskrivningar	Riktlinjer och rutiner finns i kvalitetsledningssystem/kvalitetshandboken på intranätet.
Accessdatabaser	Det finns ett antal databaser och dessa är namnade efter speciellt ämne eller med ett speciellt syfte. Information hämtas ofta från ett antal olika källor. Används till rapporter eller för export tex. Excel.
MAS-Handboken	MAS - Medicinsk ansvarig sjuksköterska. Riktlinjer för Hälso- och sjukvård. Finns i en Notesdatabas
Avgiftshandboken	Beskriver avgifter inom äldreomsorgen i Halmstads kommun
JPSocialNet	Tjänst för tillgång till lagar inom socialtjänsten

### 2.2.2 IT-komponenter

För att kunna tillhandahålla ovanstående verksamhetsstöd till objektverksamheten krävs följande IT-komponenter:

IT-komponent	Beskrivning	IT-specialist
Procapita	Ärendehanteringssystem för socialtjänst, funktionshinderomsorg och hälso- och sjukvård.  <b>Grundmodulen</b> hanterar följande lagrum: Socialtjänstlagen (SoL), Hälso- och sjukvårdslagen (HSL), Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), Avgiftshantering <b>Leverantör:</b> Tieto	Hans Olsson (systemansvarig) Stefan Lindkvist (applikationsdrift IT service)
MagnaCura	Ärendehanteringssystem för SoL och HSL: Vård och omsorgssystem, hälso- och sjukvårdsjournaler, social dokumentation, avvikelsehantering, schemaläggning, avgiftshantering, planering/bemannning samt tidsrapportering till FK. Används inom Hemvårdsförvaltningen samt "Stöd och Service" inom Socialförvaltningen <b>Leverantör:</b> Pulsen	Tommy Lilja (systemansvarig) Stefan Lindkvist (applikationsdrift IT service)
Meddix SVP	Meddix är ett systemstöd för processen	

## Arbetsmaterial

Version 0.1

	Samordnad vårdplanering och används av Region Halland, Halmstads kommun samt Primärvården. Även övriga kommuner i Halland använder Meddix, gemensamt avtal med Tieto. <b>Leverantör:</b> Tieto	
TES	System för planering och insatsregistrering och används av hemvårdsförvaltningens olika verksamheter så som hemtjänst och dag- och nattpatrull. <b>Leverantör:</b> Tunstall	
ALK-T	Stöd för handläggning och uppföljning av serveringstillstånd av alkoholhaltiga drycker. ALK-T är ett administrativt system för alkoholservering och försäljning. Systemet fungerar som ett integrerat handläggarstöd där all hantering av inkommande, upprättade eller utgående handlingar i ärenden hanteras från ALK-T. <b>Leverantör:</b> Landborgen	Hans Olsson Stefan Lindkvist (applikationsdrift IT service)
FAM 2000	Uppföljningsprogram som används av Familjerådgivningsbyrån <b>Leverantör:</b> Finns ingen	
Wärna	Personregister, förmyndarskapsregister. Stöder beslutsfattande, årsräkningar, möjligt att föra diarie med personakter (sker dock manuellt). Arvodesbeslut – koppling till Agresso, därifrån sker utbetalningar. <b>Leverantör:</b> Argentum	Saknar IT-specialist.
Trygghetslarm CareWin	Tar emot och administrerar trygghetslarm framförallt hos äldre. Används av hemvårdsförvaltningen. <b>Leverantör:</b> Talenta	
Mobilus	Programvaror för att skapa träningsprogram. <b>Leverantör:</b> Mobilus Digital Rehab AB	Saknar IT-specialist.
Phoniro Care	Phoniro är ett mobilt nyckelsystem som används av hemtjänst, sjuksköterskor i hemsjukvården samt nattpatrullen. <b>Leverantör:</b> Phoniro Systems	
Identifieringstjänst SITHS	SITHS är en tjänstelegitimation för både fysisk och elektronisk identifiering. SITHS-kortet har många användningsområden och är anpassat till alla nationella tjänster inom e-hälsa. Används Inom Halmstads kommun för åtkomst till NPÖ och Pascal. <b>Leverantör:</b> Inera	
HSA-katalogen	HSA är en elektronisk katalog som innehåller kvalitetssäkrade uppgifter om personer, funktioner och enheter i Sveriges	

## Arbetsmaterial

Version 0.1

	kommuner, landsting och privata vårdgivare. <b>Leverantör:</b> Inera	
Analysen	Statistikprogram som förvandlar rå data från Procapita till lättöverskådliga tabeller och diagram. <b>Leverantör:</b> Aditro	Hans Olsson
<i>PMO</i>	<i>Barn och ungdomsförvaltningens skolhälsovårdssystem Skall eventuellt förvaltas av verksamhetsobjektet Barn och lärande.</i>	
<i>Ascom Överfallslarm</i>	<i>Överfallslarm/personlarm som finns i nästan alla rum på Kungsgatan 12. Bör eventuellt förvaltas av annat verksamhetsobjekt (Infrastruktur?) <b>Leverantör:</b> Ascom</i>	
<i>KIR</i>	<i>Kommuninvånarregister. Inom Halmstads kommun finns fem stycken installationer varav en för MagnaCura och en för Procapita. Vem bör förvalta detta?</i>	

### Inköpta tjänster och/eller webbtjänster

För att kunna tillhandahålla ovanstående verksamhetsstöd till verksamheten används idag nedanstående inköpta tjänster. Verksamhetsobjektet förvaltar inte tjänsterna men har i uppgift att säkerställa avtalen, kravställa mot leverantören mm.

IT-komponent	Beskrivning
Upphandlad vård	e-tjänst för ramavtal (region Skåne)
Folkbokföringen	
OneMed	e-tjänst för beställning av förbrukningsartiklar inom hälso- och sjukvård
Palliativa registret	Ett nationellt kvalitetsregister där alla dödsfall i verksamheten skall registreras. Syftet är att förbättra vård i livets slut enligt kvalitetsindikatorerna i Palliativa registret.
Senior Alert	Ett register som ska förebygga undernäring, trycksår och fall och förbättrad munhälsa.
BPSD	Nationellt kvalitetsregister, Svensk register för beteendemässiga och psykiska symptom vid demens
NPÖ (Nationell Patientöversikt)	Tjänsten Nationell patientöversikt, NPÖ, gör det möjligt för behörig vårdpersonal att med patientens samtycke ta del av journalinformation som registrerats hos andra landsting, kommuner eller privata vårdgivare. Tillgänglig patient, TGP, ingår och är en tjänst som gör det möjligt att begränsa åtkomst till patientinformation i sammanhållen journalföring, via Nationell patientöversikt, NPÖ. <b>Leverantör:</b> Inera



**Arbetsmaterial**  
Version 0.1

---

Pascal	Verktyg för ordination av läkemedel som används för att ordinera dosdispenserade läkemedel. <b>Leverantör:</b> Inera
WebSesam	System för hantering av hjälpmedel <b>Leverantör:</b> Amesto

---

### 2.2.3 Närliggande verksamhetsobjekt

Med närliggande verksamhetsobjekt avses sådana som verksamhetsobjektet Social välfärd och omvårdnad är beroende av eller som har beroende till verksamhetsobjektet. Verksamhetsobjektet är inte förvaltare av de närliggande objekten, däremot krävs tydliga och överenskomna kontaktytor. Följande verksamhetsobjekt har identifierats som närliggande:

Verksamhetsobjekt	System/IT-komponent	Beskrivning av koppling
Ekonomi	Agresso, TEIS	Filöverföring (t.ex. avgiftsunderlag, bokföring) från Procapita och MagnaCura till Agresso. TEIS (filflyttningsprogram kopplat till agresso)
Samhällsbyggnad och etablering	Kommuninvånardata (KID)	Procapita hämtar invånare från Kommuninvånarregistret
Information och Kommunikation	SiteVision	Mallar och rutiner ligger på intranätet, ledningssystemet. För att publicera e-tjänster
IKT	Office-paketet	För att nyttja mallar
	TeleQ	Telefonitjänst, Telefonkö
	Systemdrift	Serverdrift
	Kommunikation	Intern och extern kommunikation för att skicka/ta emot filer t.ex. från försäkringskassan

### 3 Förvaltningsaktiviteter

I tabellen nedan preciseras förvaltningsverksamhetens aktiviteter.

Aktivitet	Definition/Exempel
Förvaltningsstyrning	Avser åtgärder för att styra och förbättra förvaltningsverksamhet i syfte att uppnå överenskomna mål för verksamhetsobjekt. Exempelvis; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prioritera ärenden</li> <li>- Besluta om verksamhetsobjektplan</li> <li>- Planera och fördela arbetsuppgifter i verksamhetsobjektsorganisationen</li> <li>- Omvärldsbevaka</li> <li>- Bevaka avtal, ha kontakt med leverantörer</li> <li>- Följa upp verksamhetsobjektets arbete</li> </ul>
Användarstöd	Avser såväl reaktiva som proaktiva åtgärder i syfte att stödja användare och öka deras kunskap om verksamhetsobjekt. Exempelvis; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Besvara frågor och ta emot felanmälan från användare</li> <li>- Uppdatera användardokumentation</li> <li>- Utbilda användargrupper</li> </ul>
Ändringshantering	Avser åtgärder i syfte att hantera förbättringsåtgärder och ändringar som initierats i verksamhetsobjekt och dess omvärld. Exempelvis; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Genomföra kostnads/intäktsanalys för ändringar</li> <li>- Genomföra och testa ändringar</li> <li>- Releaseplanera</li> <li>- Löpande systemadministration (t.ex. konfiguration av inställningar, mallar, behörigheter)</li> </ul>
Daglig IT-drift och underhåll	Avser åtgärder för kontinuerlig hantering av teknisk infrastruktur och IT-komponenter i syfte att göra dem tillgängliga för användare. Exempelvis; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Felsöka och problemhantera</li> <li>- Ta backup</li> <li>- Övervaka</li> </ul>

## 4 Mål och budget

### 4.1 Problem och behov

#### 4.1.1 Problem och behov som är kvar från verksamhetsobjektsplan 2014

Följande problem- och behovsbild har identifierats för förvaltningen av Social Vålfärd och omvårdnad. Målen bryts ner till aktiviteter i ett separat exceldokument och uppdragsbeskrivningar med slutdatum tas fram till utförare.

##### Stöd för förebyggande verksamhet

- Socialnämndens politiker efterfrågar ökad rådgivningsservice, s.k. "Socialtant på nätet", med målet att via internet ge invånarna tillgång till myndigheten dygnet runt.

***Mål 2014:** Bevaka projektet Kontaktcenter map rådgivningsservice för Socialförvaltningen*

***Långsiktigt mål:** IT-stöd som stöder 24-timmars socialrådgivningsservice infört*

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson

**Status:** Avvakta och se om det är någon som kommer ske genom Kontaktcenters kommunikationsportal

- Idag använder familjerådgivningen FAM2000 som verksamhetssystem. FAM2000 ger inte verksamheten det stöd som de efterfrågar och dessutom finns ingen leverantör till systemet längre. Detta innebär att familjerådgivningen gör mycket arbete manuellt och att om det uppstår problem med FAM2000 finns begränsade möjligheter att åtgärda problemet. Vi kan inte garantera att verksamheten får det stöd man behöver.<sup>3</sup>

***Mål 2014:** Kartläggning av familjerådgivningens krav och behov genomförd samt lösningsförslag framtaget*

***Mål 2015:** IT-stöd som motsvarar familjerådgivningens krav och behov infört*

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson

**Status:** Målet för 2014 om kartläggning är klart men inte lösningsförslaget.

##### Stöd för Myndighetsutövning/Handläggning

- Handläggarna på Vuxenavdelningens enhet för personer med psykisk funktionsnedsättning har behov av ett strukturerat utrednings/kartlägningsinstrument. Motiveringen till detta är de ökande kraven på att myndighetsutövning ska vara rättsäker med ett klart fokus på brukarmedverkan och uppföljning av insats.

---

<sup>3</sup> Målet är kvar från Verksamhetsobjektsplan 2014

## Arbetsmaterial

Version 0.1

---

**Mål 2014:** Metod för kartläggning av insats framtagna samt IT-stöd för dokumentation inför

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson

**Status:** Det finns en arbetsgrupp som jobbar med detta. Bevaka.

- Idag kan inte klienterna följa sina biståndsärenden utan att kontakta en handläggare på Halmstads kommun. Detta innebär merarbete i form av manuellt arbete och tid i telefon för bägge parter samt brist på spårbarhet.

**Mål 2014:** Utredning kring hur vi inför e-tjänster för biståndsärenden genomförd

**Mål 2015:** De första e-tjänsterna för biståndsärenden införda

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson

**Status:** En utredning behöver göras

### Stöd för rekrytering av uppdragstagare

- Idag saknar Socialförvaltningen stöd för att administrera intresseanmälningar från blivande uppdragstagare, det finns en blankett på webben men därefter har man enbart en manuell hantering som innebär risk för fel, dubbelarbete samt risk att man förlorar bra kandidater.

**Mål 2014:** Utreda om stöd för att hantera intresseanmälningar finns inom Halmstads kommun

**Mål 2015:** Ett strukturerat

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson

**Status:** En utredning behöver göras, är detta något som ryms inom Heroma?

### Stöd för dokumentation och genomförande av insatser

- Hos varje brukare kommer det under 2014 att finnas en dator så att de personliga assistenterna inom Socialförvaltningen kan dokumentera insatser samt få tillgång till information som de behöver i sitt arbete t.ex. intranät och e-post. Flera av de personliga assistenter saknar idag kunskap om de program som skall användas. Konsekvenserna om de inte utbildas är att nyttan med införandet av datorer hos brukarna uteblir.

**Mål 2014:** Datorer på plats hos brukarna samt personliga assistenter utbildade

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson

**Status:** Datorer är på plats och genomgångar utförda, men dessa ska följas upp och kompletteras p g a missnöje.

## Arbetsmaterial

Version 0.1

---

- De som arbetar i gruppboheter tycker att det är svårt att dokumentera i Procapita vilket innebär att dokumentation inte görs på rätt sätt, man dubbelarbetar samt riskerar att det blir fel.

**Mål 2014:** Ett verksamhetsanpassat dokumentationsstöd för de som arbetar i gruppboheter infört samt utbildning av personal genomförd

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson och Susanne Stehn

**Status:** Genomförandemoduler är köpta. Kvar är Vuxenavdelningen

### Stöd för uppföljning

- Det finns nya krav på vad verksamheten skall följa upp bl.a. har man infört värdighetsgarantier i verksamheten, man skall följa "nöjd kund index" och all statistik skall vara könsuppdelad. Denna typ av uppföljning ger oss viktiga underlag för att vidareutveckla våra verksamheter. Konsekvenserna om vi inte kan följa dessa är att vi inte vet om vi lever upp till våra garantier eller hur kunden uppfattar oss.<sup>4</sup>

**Mål 2014:** Utredning om möjligheter till uppföljning av värdighetsgarantier, "nöjd kund index" samt könsuppdelning av statistik i befintliga verksamhetssystem genomförd.

**Mål 2015:** Stöd för uppföljning av värdighetsgarantier

**Mål 2015:** Stöd för uppföljning av "kund nöjd index" infört

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson och Susanne Stehn

- När cheferna behöver följa upp sin verksamhet får de be om rapporter. Idag finns det ett fåtal personer som kan ta ut listor med statistik ur verksamhetssystemen. Listorna behöver därefter förädlas till rapporter ex.vis. med hjälp av Excel eller Access. Att ta fram rapporterna tar tid och vi har ett stort personberoende. Idag köps vissa rapporter från extern part (t.ex. Ensolution – kostnad per brukare).<sup>5</sup>

**Mål 2014:** Arbete med att kvalitetssäkra befintliga rapporter och statistikuttag påbörjat

**Långsiktigt mål:** Verksamheten har tillgång till kvalitetssäkrade rapporter och rapportverktyg

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson och Susanne Stehn

**Status:** En förstudie behöver göras för att ta reda på vilken statistik verksamheten vill kunna plocka ut

---

<sup>4</sup> Detta behov har lyfts upp som prioriterat i samtliga utvecklingsgrupper för verksamhetsplan 2015

<sup>5</sup> Detta behov har lyfts upp som prioriterat i samtliga utvecklingsgrupper för verksamhetsplan 2015

---

## 4.1.2 Problem och behov som är framtagna för verksamhetsobjektsplan 2015

### Stöd för myndighetsutövning/handläggning

- Idag saknas möjligheten att på ett säkert och smidigt sätt kunna kommunicera mellan handläggare och brukare på internet. Kommunikation via e-tjänster skulle underlätta handläggningen. Det finns behov av att kunna lämna information till brukare och klienter via e-tjänster. På UAF är det vanligt att klienten inte dyker upp på inbokade möten, detta innebär förlorade kostnader eftersom handläggartiden är dyrbar. En enklare kommunikationsväg för klienten skulle därför innebära färre antal missade möten eftersom klienten själv kan boka sin tid med ledig handläggare samt avboka tiden. Det behövs även en påminnelsetjänst för klienten inför inbokat möte. På sikt behöver tidsplaneringen kopplas till journalsystemet.<sup>6</sup>

***Mål 2015:** Utredning om vilka möjligheter som finns för e-tjänster påbörjad. Vad finns det för möjlighet för klienten att boka ledig handläggare samt ta del av sin egen journal?*

***Mål 2015:** Förstudie kring vilken form av påminnelsetjänst som är lämplig för att inte bryta mot sekretess.*

***Långsiktigt mål:** E-tjänster som underlättar kommunikation mellan sökande och handläggare är införda*

***Långsiktigt mål:** Klienten kan ta del av sin journal via e-tjänst*

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson och Susanne Stehn

- Idag kräver möten att personerna är på plats, både när det gäller exempelvis nätverksmöten och när det gäller möten med brukaren. För att minska restider och möjliggöra möten med flera deltagare utan att de kräver att de är på plats behövs anordning för att kunna ha möten på distans. Detta skulle även möjliggöra nätverksmöten för brukare som inte vill/kan genomföra möten med flera personer närvarande i rummet.<sup>7</sup>

***Mål 2015:** Förstudie kring vilka möjligheter som finns för distansmöten*

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson

### Stöd för dokumentation och genomförande av insatser

- I dagsläget har personal som är ute hos brukare inte möjlighet att ta del av och inhämta information, lägga in journalanteckningar, uppdatera genomförandeplaner, se handlingsplaner, notera möten, ta emot uppdrag löpande, se sin kalender, boka möten och bilar e t c. Personal i

---

<sup>6</sup> Behovet gäller för både SoL, HSL och LSS

<sup>7</sup> Behovet gäller för både SoL, HSL och LSS

## Arbetsmaterial

Version 0.1

---

verkställigheten kan bara av- och omboka möten på stationär dator vilket tar onödigt med arbetstid samt förhindrar personalen från att vara kontinuerligt uppdaterad. Detta förhindrar effektivitet och transparens.<sup>8</sup>

**Långsiktigt mål:** Mobil åtkomst till fler verksamhetssystem infört samt användare utbildade.

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson

### Stöd för uppföljning

- I dag saknar Socialförvaltningen möjlighet att kunna plocka ut statistik. Det behövs därför system för att kunna plocka ut statistik alternativt utbildning i att plocka ut statistik. Att bättre utnyttja möjligheterna till att samla ihop, följa upp och utvärdera vårt arbete skulle leda till en mer lärande organisation som ständigt förbättras. Det behövs en lätthet i systemen för att kunna få ut variabler såsom "antal ärenden", "antal typ av beslut", "ålderskategorier", "kön", "behovskategorier" och "ärendelängd".<sup>9</sup>

**Långsiktigt mål:** Verksamheten har tillgång till kvalitetssäkrade statistikverktyg samt är utbildade i detta.

- Idag bearbetar Socialförvaltningen brukarundersökningar manuellt (pappersenkäter). För att lättare kunna sammanställa materialet och hantera resultatet behövs någon form av e-enkät. Risken är annars att det inte händer något med resultatet vi får fram från undersökningarna.<sup>10</sup>

### Övriga verksamhetsstöd

- Anställda inom Social välfärd och omvårdnad saknar idag möjlighet att kunna öva i systemen på egen hand. En möjlighet att kunna utbilda sig i systemen och öva i dem på nätet skulle leda till att fler kan systemen bättre på kortare tid. Detta gäller framför allt för nyanställda och vikarier.

**Mål 2015:** Förstudie framtagen för vilka möjligheter det finns kring e-learning samt vilka utbildningar de är intresserade av.<sup>11</sup>

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Hans Olsson och Susanne Stehn

- Socialförvaltningen kommer i början av 2015 att flytta från Kungsgatan/Syskonhamnsgatan till Nissastrand och HEM:s nuvarande lokaler. Ritningarna räknas. Det finns en separat planering för flytten som kommer innebära en del projektgrupper för att planera olika aspekter. I oktober

---

<sup>8</sup> Detta är en fråga som anses prioriterad för både SoL, HSL och LSS. Det behövs åtkomst till både Magna Cura, Meddix och Pascal

<sup>9</sup> Detta är en fråga som anses prioriterad för både SoL, HSL och LSS

<sup>10</sup> Detta är ett behov som tagit upp för LSS

<sup>11</sup> Detta behov gäller för både SoL, HSL och LSS och anses prioriterat.



kommer övergripande projektplan för flytten att presenteras. Flytten är ett eget projekt men behöver bevakas då den kan komma att innebära behov som är inom ramen för Pm3.

**Ansvarig:** Fastighetssamordnare Maria Brandt

- Socialförvaltningens kvalitetsledningssystem är halvfärdig och inte fullt ut implementerad. Socialstyrelsens föreskrift SOSFS 2011:9 ställer krav på att vi måste ha ett kvalitetsledningssystem. För att handboken ska fylla sitt syfte behöver intranätet kunna ge tillräckligt bra funktioner. Processen att upphandla en ny teknisk plattform för Kvalitetsledningssystem är därför upphandlad. I samband med detta behöver stödet med att beskriva processer, följa och revidera det som står i handboken, förstärkas.

**Långsiktigt mål:** Att handboken blir ett levande verktyg för vår personal längst ut i organisationen.

**Ansvarig:** Objektledare

**Utförare:** Eric utser utförare

**Status:** Just nu inväntas klartecken från Stadskontoret. Tanken är att vi ska samarbeta med Hemvårdsförvaltningen och UAF kring detta.

### 4.1.3 Behov utanför planen

Avsnittet för behov på operativ nivå och kravställande på leverantören samt behov som är behövt skickas vidare till andra objekt, behandlas i separata dokument. Systemansvarig ansvarar för behov på operativ nivå och kravställande mot leverantör. Systemansvarig sorterar upp behoven i olika listor; en till leverantören och en till andra objekt/systemförvaltningar.

Operativa behov samt kravställande mot leverantör ska vara levande dokument som kontinuerligt bockas av och uppdateras av systemansvarig. Observera att behov som tas fram på operativ nivå kan komma att lyftas till strategisk utvecklingsnivå och tvärtom.

## Arbetsmaterial

Version 0.1

---

### 4.1.4 Projektpåverkan under perioden

Följande projekt/kända ändringar kan komma/kommer att påverka förvaltningen under perioden.

Projekt/känd ändring	Påverkan
E-tjänsteprojektet	Projektet har kapital för att bygga e-tjänster vilket gör att resp förvaltning inte behöver egen investeringsbudget för att bygga e-tjänster. Verksamhetsobjektet kan ansöka om pengar för att bygga e-tjänster.
Servicecenter	Projektet behöver bevakas för att se om vi med hjälp av Servicecenter och kontaktcenter för nya möjligheter att nå vår målgrupp via internet. T.ex. "Socialtant på nätet"
Omorganisation Socialförvaltningen	En omorganisation skall göras inom Socialförvaltningen vilken innebär att användare kommer att nyttja fler delar av Procapita än tidigare. Utbildning kommer behövas.

## Arbetsmaterial

Version 0.1

### 4.2 Mål

Målen är en följd av de problem/behov som presenteras i föregående avsnitt.

Det övergripande målet för år 2014 var att etablera ett verksamhetsobjekt i syfte att skapa en **förbättrad struktur, mål och styrning för förvaltningsarbetet**, att arbeta mot **ökad mobiliteten** utan att ge avkall på säkerhet samt att förenkla för **användarna** i deras arbete med dokumentation och uppföljning. Målet för 2015 är att aktiviteter startas igång för de behov som finns kvar från 2014 samt nya behov för 2015.

Nedan presenteras delmål för perioden nedbrutet på respektive huvudaktivitet.

Observera att nedanstående tabell uppdateras kontinuerligt.

#### Förvaltningsstyrning

Det övergripande målet med förvaltningsstyrning är att överenskomna mål i denna plan är uppnådda.

Delmål	Uppdrags- typ (VM el VU)	Prio vid VU	Typ kostnad	Verksamhets- nära förvaltning	IT-nära förvaltning
Löpande förvaltningsstyrning är genomförd i enlighet med denna verksamhetsobjektplan.	VM	-	persondagar	25	6
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>125 500 kr</b>	<b>30 500 kr</b>
Verksamhetsobjektet är etablerat i enlighet med denna verksamhetsobjektplan.	VM	-	persondagar	100	40
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>500 000 kr</b>	<b>200 000 kr</b>
Pågående projekt har bevakats och resultat/delresultat är mottagna av objektorganisationen och resurser har tillförts enligt fastställda behov.	VM	-	persondagar	2	2
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>10 000 kr</b>	<b>10 000 kr</b>
<b>Summa kronor vidmakthållande (VM)</b>				<b>635 500 kr</b>	<b>240 500 kr</b>
<b>Summa kronor vidareutveckling (VU)</b>				<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>
<b>Totalt kronor förvaltningsstyrning</b>				<b>635 500 kr</b>	<b>240 500 kr</b>
<b>Totalt persondagar förvaltningsstyrning</b>				<b>127</b>	<b>48</b>

#### Användarstöd

Det övergripande målet med användarstöd är behovsanpassat stöd till användarna avseende verksamhetsobjektets olika delar.

Delmål	Uppdrags- typ (VM el VU)	Prio vid VU	Typ kostnad	Verksamhets- nära förvaltning	IT-nära förvaltning
Användarna har fått erforderligt stöd vid problem med befintliga verksamhetsstöd	VM	-	persondagar	100	8
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>500 000 kr</b>	<b>40 000 kr</b>
Verksamhetsobjektets nyttjare har tillräcklig utbildning/kunskap om objektets verksamhetsstöd.	VM	-	persondagar	6	
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>30 000 kr</b>	<b>kr -</b>
Första linjens support hålls kontinuerligt informerade om förändringar i verksamhetsobjektet.	VM	-	persondagar	1	1
			övriga		

## Arbetsmaterial

Version 0.1

			summa	5 000	5 000
				kr	kr
Verksamhetsobjektets kunskapsstöd är uppdaterade och tillgängliga för verksamhetsobjektets nyttjare.	VM	-	persondagar	2	
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>10 000 kr</b>	<b>kr -</b>
<b>Summa kronor vidmakthållande (VM)</b>				<b>545 000 kr</b>	<b>45 000 kr</b>
<b>Summa kronor vidareutveckling (VU)</b>				<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>
<b>Totalt kronor användarstöd</b>				<b>545 000 kr</b>	<b>45 000 kr</b>
<b>Totalt persondagar användarstöd</b>				<b>109</b>	<b>9</b>

### Ändringshantering

Det övergripande målet med ändringshantering är att verksamhetsobjektet är aktuellt, korrekt och anpassat efter verksamhetsmässiga och tekniska behov.

Delmål	Uppdrags- typ (VM el VU)	Prio vid VU	Typ kostnad	Verksamhets- nära förvaltning	IT-nära förvaltning
Fel i verksamhetsobjektets verksamhetsstöd har hanterats genom att rättning är genomförd alternativt infört och prioriterat i åtgärdslista.	VM	-	persondagar	5	5
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>25 000 kr</b>	<b>25 000 kr</b>
Kartläggning av familjerådgivningens krav och behov genomförd samt lösningsförslag framtaget	VU	2	persondagar	1	1
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>5 000</b>	<b>5 000</b>
			<b>kr</b>	<b>kr</b>	
Metod för kartläggning av insats framtagna samt IT-stöd för dokumentation infört	VU	2	persondagar	0	0
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
			<b>kr</b>	<b>kr</b>	
e-tjänst för tillstånds/tillsynshantering införd	VU	2	persondagar	4	2
			övriga		150 000
			<b>summa</b>	<b>20 000 kr</b>	<b>160 000 kr</b>
			<b>kr</b>	<b>kr</b>	
Utredning kring hur vi inför e-tjänster för biståndsärenden genomförd	VU	2	persondagar	2	0
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>10 000 kr</b>	<b>kr -</b>
			<b>kr</b>	<b>kr</b>	
Privata vårdgivare (LOV-företag) har åtkomst till sina uppdrag i MagnaCura	VU	2	persondagar		
			övriga		-
			<b>summa</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
			<b>kr</b>	<b>kr</b>	
Halmstads kommun skall vara producenter i NPO	VU	2	persondagar		
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
			<b>kr</b>	<b>kr</b>	
Datorer på plats hos brukarna samt personliga assistenter utbildade	VU	2	persondagar	25	2
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>125 000 kr</b>	<b>10 000 kr</b>
			<b>kr</b>	<b>kr</b>	
Ett verksamhetsanpassat dokumentationsstöd för de som arbetar i gruppboheter infört samt utbildning av personal genomförd	VU	2	persondagar		0
			övriga		
			<b>summa</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
			<b>kr</b>	<b>kr</b>	

pm<sup>3</sup> version 2.3  
©På i Stockholm AB

## Arbetsmaterial

Version 0.1

Egen personal skall ha mobil åtkomst till att läsa dokumentation i MagnaCura infört samt användare utbildade	VU	2	persondagar		
			övriga		-
			<b>summa</b>	kr	-
Utredning om möjligheter till uppföljning av vårdighetsgarantier och "nöjd kund index" i befintliga verksamhetssystem genomförd	VU	2	persondagar	3	
			övriga		
			<b>summa</b>	15 000 kr	-
Privata vårdgivare (LOV-företag) har tillgång till mobil tid- och insatsregistrering (TES)	VU	2	persondagar		
			övriga		
			<b>summa</b>	-	-
<b>Summa kronor vidmakthållande (VM)</b>				<b>25 000 kr</b>	<b>25 000 kr</b>
<b>Summa kronor vidareutveckling (VU)</b>				<b>175 000 kr</b>	<b>175 000 kr</b>
<b>Totalt kronor ändringshantering</b>				<b>200 000 kr</b>	<b>200 000 kr</b>
<b>Totalt persondagar ändringshantering</b>				<b>40</b>	<b>10</b>

### Daglig IT-drift och underhåll

Det övergripande målet med daglig IT-drift och underhåll är att IT-stöden ska vara tillgängliga enligt verksamhetsparternas behov.

Delmål	Uppdrags- typ (VM el VU)	Prio vid VU	Typ kostnad	Verksamhets- nära förvaltning	IT-nära förvaltning
Servicenivåer (tillgänglighet, öppettider, svarstider mm) enligt verksamhetens behov är uppfyllda.	VM	-	persondagar		
			övriga		
			<b>summa</b>	-	-
Driftskostnader Procapita	VM		persondagar		
			övriga		942 000
			<b>summa</b>	-	942 000 kr
Driftskostnader Magnacura (2 instanser)	VM		persondagar		
			övriga		514 000
			<b>summa</b>	-	514 000 kr
Driftskostnad ALK-T	VM		persondagar		
			övriga		55 004
			<b>summa</b>	-	55 004 kr
Driftskostnad FAM 2000	VM		persondagar		
			övriga		
			<b>summa</b>	-	-
Driftskostnad Analysen	VM		persondagar		
			övriga		17 000
			<b>summa</b>	-	17 000 kr
Driftskostnad för KIR	VM		persondagar		
			övriga		57 000
					kr

pm<sup>3</sup> version 2.3  
©På i Stockholm AB

## Arbetsmaterial

Version 0.1

			summa	-	57 000 kr
Driftskostnad för NPÖ, Pascal, Siths & HSA	VM		persondagar	kr	
			övriga		719 000 kr
			<b>summa</b>	-	<b>719 000 kr</b>
Driftskostnad Meddix	VM		persondagar		
			övriga		114 000 kr
			<b>summa</b>	-	<b>114 000 kr</b>
Driftskostnad TES	VM		persondagar		
			övriga		673 000 kr
			<b>summa</b>	-	<b>673 000 kr</b>
Driftskostnad Phoniro Care	VM		persondagar		
			övriga		582 000 kr
			<b>summa</b>	-	<b>582 000 kr</b>
Driftskostnad Trygghetslarm CareWin	VM		persondagar		
			övriga		
			<b>summa</b>	-	<b>kr -</b>
			persondagar		
			övriga		
			<b>summa</b>	-	<b>kr -</b>
			persondagar		
			övriga		
			<b>summa</b>	-	<b>kr -</b>
<b>Summa kronor vidmakthållande (VM)</b>				<b>kr -</b>	<b>3 673 004 kr</b>
<b>Summa kronor vidareutveckling (VU)</b>				<b>0 kr</b>	<b>0 kr</b>
<b>Totalt kronor daglig IT-drift och underhåll</b>				<b>kr -</b>	<b>3 673 004 kr</b>
<b>Totalt persondagar daglig IT-drift och underhåll</b>				<b>0</b>	<b>0</b>

### 4.2.1 Långsiktiga mål

- Förenklad behörighetsadministration införd samt rutiner för behörighetsadministration framtagna och efterlevda.
- IT-stöd som stöder 24-timmars socialrådgivningsservice införd
- Rutiner och it-stöd för insatser som genomförs hos privata vårdgivare införd
- Mobil åtkomst till verksamhetssystemen införd samt användare utbildade
- Stöd för uppföljning av värdighetsgarantier införd
- Stöd för uppföljning av kund nöjd index införd
- Verksamheten har tillgång till kvalitetssäkrade rapporter och rapportverktyg

## Arbetsmaterial

Version 0.1

### 4.3 Budget

#### Budget

Huvudaktivitet	Verksamhetsnära förvaltning		IT-nära förvaltning		Summa kronor
	VM	VU	VM	VU	
Förvaltningsstyrning	- kr	- kr	- kr	- kr	- kr
Användarstöd	- kr	- kr	- kr	- kr	- kr
Ändringshantering	- kr	- kr	- kr	655 000 kr	655 000 kr
Daglig IT-drift och underhåll	- kr	- kr	3 673 004 kr	- kr	3 673 004 kr
<b>Summa kronor</b>	<b>- kr</b>	<b>- kr</b>	<b>3 673 004 kr</b>	<b>655 000 kr</b>	<b>4 328 004 kr</b>

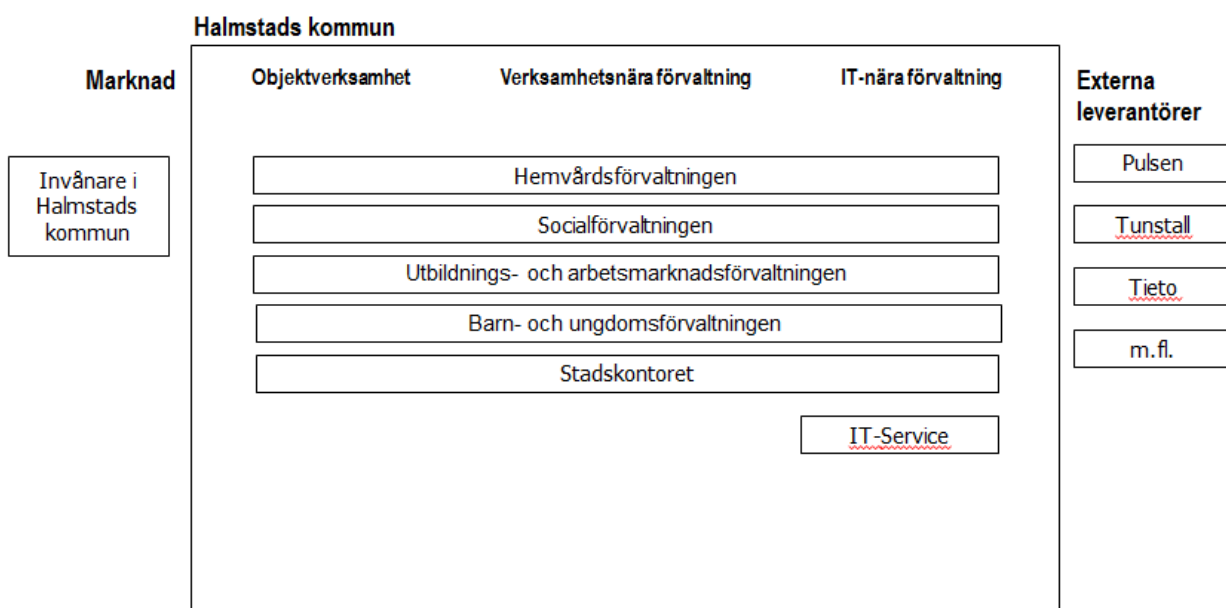
#### Totalt heltid

Huvudaktivitet	Verksamhetsnära förvaltning		IT-nära förvaltning		Summa heltider
	VM	VU	VM	VU	
Förvaltningsstyrning	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Användarstöd	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Ändringshantering	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Daglig IT-drift och underhåll	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<b>Summa heltider</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

## 5 Verksamhetsobjektorganisation

### 5.1 Affärsparter

I nedanstående figur har affärsparterna kategoriserats utifrån vilken verksamhet de bedriver avseende verksamhetsobjektet.





## 5.2 Bemannad verksamhetsobjektorganisation

Med utgångspunkt från affärsparterna i föregående avsnitt samt de mål som formulerats för Social välfärd och omvårdnad bemannas verksamhetsobjektorganisationen för år 2015 av följande personer.

<b>Part</b>	<b>Verksamhetsnära förvaltning</b>	<b>IT-nära förvaltning</b>
<b>Nivå</b>		
Budgetnivå	Objektägare (OÅ) Eric Semb	Objektägare IT(OÅ-IT) Carl Westman
Beslutsnivå	Verksamhetsobjektledare (OL) <i>Christina Tibom kommer ersättas (Socialförvaltningen)</i>	Verksamhetsobjektledare IT (OL-IT) <i>Stefan Andersson (IT-Service)</i>
Operativ nivå	<i>Objektspecialist (OS)</i> <i>De som ingår i de operativa grupperna</i>	<i>En IT-specialist(OS-IT) per IT-komponent</i>  Tommy Lilja (MagnaCura systemansvarig) Hans Olsson (Procapita systemansvarig) Stefan Lindkvist  <i>(Hemvårdsförvaltningen Thomas Wollentz?)</i>

För beskrivning av rollerna, se bilaga 1.

## Arbetsmaterial

Version 0.1

### 5.3 Objektspecialister

Verksamhetsstöd	Objektspecialister
Stöd för förebyggande verksamhet	- Susanne Stehn (systemansvarig) - Hans Olsson (systemansvarig)
Stöd för öppen verksamhet	
Stöd för Myndighetsutövning <sup>12</sup> / Handläggning	- Linda Hedman, Bou - Celine Norlund, Vua - RosMarie Bilgrav Herczog, UAF - Terese Almqvist, Kriscentrum - Mia Lundholm, BoU - Susanne Stehn - Hans Olsson - Arditia Jashari Musa, SoS - Paulina Rosengren, Vua - Ulrika Jönsson, UAF - Gabriella Kylén, BoK - Britt Marie Nilsson, HSL (meddix) - Taina Virmalainen - Christina Eklund, HSL - Emelie Larsson, HSL - Hemvårdsförf. - Ahmad S-Darban, SoS - Boel Jönsson, SoS - Emma Christensson - Åsa Johansson
Stöd för rekrytering av uppdragstagare <sup>13</sup>	
Stöd för dokumentation och genomförande av insatser  t.ex. genomförandeplaner, vårdplaner, journaler, boenden	- Linda Hedman, Bou - Celine Norlund, Vua - RosMarie Bilgrav Herczog, UAF - Terese Almqvist, Kriscentrum - Mia Lundholm, BoU - Susanne Stehn - Hans Olsson - Arditia Jashari Musa, SoS - Paulina Rosengren, Vua - Ulrika Jönsson, UAF - Gabriella Kylén, BoK - Britt Marie Nilsson, HSL (meddix) - Taina Virmalainen - Christina Eklund, HSL - Emelie Larsson, HSL - Hemvårdsförf. - Ahmad S-Darban, SoS - Boel Jönsson, SoS

<sup>12</sup> enligt följande lagstiftning SoL, LSS, FB, LVU, LVM, HSL, SFB

<sup>13</sup> t.ex. god man, stödfamilj, kontaktperson, ledsagare, avlösare

## Arbetsmaterial

Version 0.1

	- Emma Christensson - Åsa Johansson
Stöd för uppföljning	Ulrika Hylten Cavalus (FAM2000)
Stöd för att skapa avgiftsunderlag	

### 5.4 Beslutsforum

För att arbetet med Social välfärd och omvårdnad ska kunna styras så effektivt som möjligt krävs följande beslutsforum.

Beslutsforum	Arbetsuppgifter	Deltagare	Frekvens	Kallar
VOA-styrgrupp	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fastställa budgetförutsättningar för förvaltningsportföljen</li> <li>- Besluta om samt prioritera förvaltningsportföljen som helhet</li> <li>- Besluta om förändringar i VOA</li> </ul>	Relevanta representanter från såväl verksamhets- och IT-parter		
Styrgrupp	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Godkänna verksamhetsobjektplan</li> <li>- Besluta om utökning/indragning av resurser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objektägare</li> <li>- Objektägare IT</li> <li>- Representanter från övriga förvaltningar som är berörda av objektet</li> </ul> <p>Föredragande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verksamhetsobjektledare</li> <li>- Verksamhetsobjektledare IT</li> </ul>	3-4 ggr/år eller vid behov	OÅ
Objektledning	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utarbeta förslag till verksamhetsobjektplan</li> <li>- Bereda beslutsunderlag Styrgrupp</li> <li>- Prioritera och besluta inom ramen för verksamhetsobjektplanen</li> <li>- Följa upp utfall mot verksamhetsobjektplanen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verksamhetsobjektledare</li> <li>- Verksamhetsobjektledare IT</li> <li>- Roller på operativ nivå vid behov.</li> </ul>	1 gång per månad eller vid behov	OL

## Arbetsmaterial

Version 0.1

### 5.5 Arbetsforum

För att arbetet med Social välfärd och omvårdnad ska kunna hanteras så effektivt som möjligt krävs arbetsforum. Referensgrupper behövs för att samla upp verksamhetens behov samt samverka runt kravbilder och utvecklingsbehov från verksamhetsobjektets målgrupper.

Referensgrupperna är indelade i strategiska utvecklingsmöten utifrån lagstöden HSL, LSS och SoL. Arbetsforumen är indelade i operativa uppföljningsmöten utifrån de tre systemen Procapita, Magna Cura och Alkt-T.

De operativa uppföljningsmötena för Procapita är uppdelade i: IFO samt Vård och omsorg. De operativa uppföljningsmöten för Magna Cura är uppdelade i HSL samt personlig assistans

Arbetsforum	Arbetsuppgifter	Deltagare	Frekvens	Kallar
Utvecklingsmöte HSL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samverka runt kravbilder och utvecklingsbehov från respektive målgrupp</li> <li>- Diskutera verksamhetsfrågor</li> <li>- Erfarenhetsutbyte</li> <li>- Utbildningsfrågor</li> </ul>	<p><b>Objektledare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <del>Christina Tibom</del> (leder mötet och protokollför)</li> </ul> <p><b>Objektledare IT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stefan Andersson</li> </ul> <p><b>Referensgrupp:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Britt-Marie M Nilsson</li> <li>- Anna-Carin Seinpalu</li> <li>- Emelie Larsson, Hemvårdsförv.</li> </ul> <p><b>IT-specialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hans Olsson</li> <li>- Susanne Stehn</li> </ul> <p>Övriga roller vid behov.</p>	<p>2 ggr/år samt vid behov.</p> <p>Inbokade möten:</p> <p>25/8 kl.14-15 (rum 433)</p> <p><del>8/9 kl.14-15 (rum 513)</del></p> <p>9/3 kl.14-15 (rum 513)</p>	OL
Utvecklingsmöte LSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samverka runt kravbilder och utvecklingsbehov från respektive målgrupp</li> <li>- Diskutera verksamhetsfrågor</li> <li>- Erfarenhetsutbyte</li> <li>- Utbildningsfrågor</li> </ul>	<p><b>Objektledare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <del>Christina Tibom</del> (leder mötet och protokollför)</li> </ul> <p><b>Objektledare IT -</b></p> <p>Stefan Andersson</p> <p><b>Referensgrupp:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerstin El Andersson, UAF</li> <li>- Anders Gustavsson</li> <li>- Åsa Teveldal</li> </ul>	<p>2 ggr/år samt vid behov.</p> <p>Inbokade möten:</p> <p>26/8 kl.14-15 (rum 513)</p> <p><del>9/9 kl.14-15 (rum 433)</del></p> <p>10/3 kl.13-14 (rum 513)</p>	OL

## Arbetsmaterial

Version 0.1

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gabriella Kylén</li> <li>- Erica Manderhjelm</li> <li>- Minna Kialoni</li> <li>- Ann Hedencrona</li> <li>- Maria Alne</li> <li>- Mia Lundholm</li> </ul> <p><b>IT-specialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hans Olsson</li> <li>- Susanne Stehn</li> </ul> <p>Övriga roller vid behov.</p>		
Utvecklingsmöte Sol	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Samverka runt kravbilder och utvecklingsbehov från respektive målgrupp</li> <li>- Diskutera verksamhetsfrågor</li> <li>- Erfarenhetsutbyte</li> <li>- Utbildningsfrågor</li> </ul>	<p><b>Objektledare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <del>Christina Tibom</del> (leder mötet och protokollför)</li> </ul> <p><b>Objektledare IT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stefan Andersson</li> </ul> <p><b>Referensgrupp:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elisabeth Rudensjö</li> <li>- Yvonne Hallgren</li> <li>- Anders Gustavson</li> <li>- Charlotta (Lotta) Magnusson</li> <li>- Ingrid Nedmark</li> <li>- Mikael Larsson, UAF Ek Bistånd</li> <li>- Mia Lundholm</li> <li>- Minna Kialoni</li> <li>- Ander S Gustavsson</li> </ul> <p><b>IT-specialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hans Olsson</li> <li>- Susanne Stehn</li> </ul> <p>Övriga roller vid behov</p>	<p>2 ggr/år samt vid behov.</p> <p>Inbokade möten:</p> <p>26/8 kl.10-11 (rum 513)</p> <p><del>9/9 kl.10-11 (rum 513)</del></p> <p>10/3 kl.11-12 (rum 513)</p>	OL
Operativa uppföljningsmöten Procapita IFO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusrapportering</li> <li>- Incidentstatistik</li> <li>- Användarstöd</li> <li>- Uppföljning av aktiviteter och mål</li> </ul>	<p><b>Objektledare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <del>Christina Tibom</del> (leder mötet och protokollför)</li> </ul> <p><b>Objektledare IT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stefan Andersson</li> </ul>	<p>1ggr/månad</p> <p>Inbokade möten:</p> <p>9/9 kl.10-11 (rum 433)</p>	OL/OL-IT

## Arbetsmaterial

Version 0.1

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Löpande planering och uppföljning av aktiviteter och mål</li> </ul>	<p><b>Objektspecialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Linda Hedman, Bou</li> <li>- Celine Norlund, Vua</li> <li>- Hans Mellgren</li> <li>- Jennie Spiewak, UAF</li> <li>- Terese Almqvist, Kriscentrum</li> <li>- Mia Lundholm, BoU</li> </ul> <p><b>IT-specialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hans Olsson</li> </ul> <p>Övriga roller vid behov</p>	<p>15/10 kl.10-11</p> <p>3/11 kl.13-14</p> <p>1/12 kl.13-14 (rum 513)</p>	
Operativa uppföljningsmöten Procapita VoO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusrapportering</li> <li>- Incidentstatistik</li> <li>- Användarstöd</li> <li>- Uppföljning av aktiviteter och mål</li> <li>- Löpande planering och uppföljning av aktiviteter och mål</li> </ul>	<p><b>Objektledare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <del>Christina Tibom</del> (leder mötet och protokollför)</li> </ul> <p><b>Objektledare IT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stefan Andersson</li> </ul> <p><b>Objektspecialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ardita Jashari Musa, SoS</li> <li>- Pernilla Falkenback, Vua</li> <li>- Ulrika Jönsson, UAF</li> <li>- Terese Störby, BoK</li> <li>- Britt Marie Nilsson, HSL (meddix)</li> <li>- Taina Virmalainen</li> <li>- Kristina K Johansson</li> <li>- Henrik Nyqvist</li> </ul> <p><b>IT-specialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Susanne Stehn</li> </ul> <p>Övriga roller vid behov</p>	<p>1ggr/månad</p> <p>Inbokade möten:</p> <p>1/9 kl.15-16 (rum 513)</p> <p>6/10 kl.14.30-15.30 (rum 513)</p> <p>3/11 kl.14.30-15.30 (rum 513)</p> <p>1/12 kl.14-30-15.30 (rum 513)</p>	OL/OL-IT
Operativa uppföljningsmöten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusrapportering</li> </ul>	<p><b>Objektledare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <del>Christina Tibom</del></li> </ul>	<p>1ggr/månad</p>	OL/OL-IT

## Arbetsmaterial

Version 0.1

MagnaCura HSL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incidentstatistik</li> <li>- Användarstöd</li> <li>- Uppföljning av aktiviteter och mål</li> <li>- Löpande planering och uppföljning av aktiviteter och mål</li> </ul>	<p>(leder mötet och protokollför)</p> <p><b>Objektledare IT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stefan Andersson</li> </ul> <p><b>Objektspecialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anna-Carin Seinpalu</li> <li>- Emelie Larsson</li> <li>- Britt-Marie M Nilsson</li> </ul> <p><b>IT-specialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tommy Lilja</li> <li>- Hans Olsson</li> <li>- Susanne Stehn</li> </ul> <p>Övriga roller vid behov</p>	<p>Inbokade möten:</p> <p>2/9 kl.11-12 (rum 513)</p> <p>15/10 kl.11.15-12 (rum 513)</p> <p>5/11 kl.11-12 (rum 513)</p> <p>2/12 kl.14-15 (rum 513)</p>	
Operativa uppföljningsmöten MagnaCura Pers ass	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusrapportering</li> <li>- Incidentstatistik</li> <li>- Användarstöd</li> <li>- Uppföljning av aktiviteter och mål</li> <li>- Löpande planering och uppföljning av aktiviteter och mål</li> </ul>	<p><b>Objektledare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <del>Christina Tibom</del> (leder mötet och protokollför)</li> </ul> <p><b>Objektledare IT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stefan Andersson</li> </ul> <p><b>Objektspecialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ahmad S-Darban, SoS</li> <li>- Boel Jönsson, SoS</li> </ul> <p><b>IT-specialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Boel Jönsson</li> <li>- Susanne Stehn</li> </ul> <p>Övriga roller vid behov</p>	<p>1ggr/månad</p> <p>Inbokade möten:</p> <p>2/9 kl.13-14 (rum 513)</p> <p>13/10 kl.13-14</p> <p>5/11 kl.10-10.45</p> <p>2/12 kl.13-14 (rum 513)</p>	OL/OL-IT
Operativa uppföljningsmöten Alk-T	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statusrapportering</li> <li>- Incidentstatistik</li> <li>- Användarstöd</li> <li>- Uppföljning av aktiviteter och mål</li> <li>- Löpande planering och uppföljning av aktiviteter och mål</li> </ul>	<p><b>Objektledare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <del>Christina Tibom</del> (leder mötet och protokollför)</li> </ul> <p><b>Objektledare IT:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stefan Andersson</li> </ul> <p><b>Objektspecialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Emma Christensson</li> </ul>	<p>4ggr/år</p> <p>Inbokade möten:</p> <p>19/9 kl.13.15-13.45 (rum 513)</p>	OL/OL-IT

**Arbetsmaterial**  
Version 0.1

---

		<ul style="list-style-type: none"><li>- Åsa Johansson</li></ul> <p><b>IT-specialister:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Emma Christensson</li><li>- Åsa Johansson</li><li>- Hans Olsson</li></ul> <p>Övriga roller vid behov</p>		
--	--	---	--	--

---



## Bilaga 1 – Rollbeskrivningar

## Budgetnivå

	Objektägare (OÄ)	Objektägare IT (OÄ-IT)
<b>Ansvar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- att objektverksamheten erhåller behovsanpassade verksamhetsstöd</li> <li>- att tillgodose verksamhetens behov av lämpliga verksamhetskomponenter</li> <li>- att verksamhetsobjektet följer gällande lagar och interna styrdokument</li> <li>- att verksamhetsobjektet har en aktuell verksamhetsobjektplan</li> <li>- att objektorganisationens effektivitet utvärderas periodiskt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- att tillgodose verksamhetens behov av lämpliga IT-komponenter</li> <li>- att IT-komponenterna följer gällande lagar och förordningar</li> </ul>
<b>Befogenhet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- att inneha för objektet erforderlig attesträtt (inkl utökning av resurser)</li> <li>- att ha mandat att teckna avtal för verksamhetsobjektet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- att inneha för objektet erforderlig attesträtt (inkl utökning av resurser)</li> <li>- att ha mandat att teckna avtal för verksamhetsobjektet</li> </ul>
<b>Arbetsuppgifter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fastställa verksamhetsobjektplanen tillsammans med OÄ-IT</li> <li>- bemanna OL rollen</li> <li>- delta vid styrgruppsmöten</li> <li>- säkerställa att relevanta styrdokument kommer till OL:s kännedom</li> <li>- fastställa kostnader utanför verksamhetsobjektplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- fastställa verksamhetsobjektplanen tillsammans med OÄ</li> <li>- bemanna OL-IT rollen</li> <li>- delta vid styrgruppsmöten</li> <li>- teckna avtal med kontrakterade IT-leverantörer enligt verksamhetsobjektplanen, samt följa upp dessa</li> <li>- säkerställa att relevanta styrdokument kommer till OL-IT:s kännedom</li> <li>- fastställa kostnader utanför verksamhetsobjektplan</li> </ul>

## Arbetsmaterial

Version 0.1

### Beslutsnivå

	Verksamhetsobjektledare (OL)	Verksamhetsobjektledare IT (OL-IT)
<b>Ansvar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- att verkställa verksamhetsobjektplanens mål inom givna ramar på ett kostnadseffektivt sätt</li> <li>- att verksamhetsstöden är användbara för objektverksamheten</li> <li>- att verksamhetskomponenterna är aktuella och relevanta</li> <li>- att godkänna leveranser från IT-parter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- att verkställa verksamhetsobjektplanens IT-relaterade mål på ett kostnadseffektivt sätt</li> <li>- att IT-komponenterna är tillgängliga för verksamheten enligt överenskommen nivå</li> <li>- att externa leverantörer styrs med hjälp av kontrakt</li> <li>- att tekniska samband fungerar tillfredsställande</li> </ul>
<b>Befogenhet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- att avropa mot ingångna avtal</li> <li>- att initiera uppdrag utifrån gällande verksamhetsobjektplan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- att avropa mot ingångna avtal</li> <li>- att initiera uppdrag utifrån gällande verksamhetsobjektplan</li> </ul>
<b>Arbetsuppgifter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bemanna roller på operativ nivå i samråd med berörda resursägare</li> <li>- utarbeta verksamhetsobjektplan tillsammans med OL-IT</li> <li>- upprätta löpande förvaltningsdokumentation och rapporteringsrutiner</li> <li>- kontinuerligt statusrapportera till OÄ</li> <li>- avvikelserapportera till styrgruppen</li> <li>- prioritera och besluta inom ramen för verksamhetsobjektplanen</li> <li>- följa upp utfallet av objektets verksamhetskostnader och rapportera utfallet till OÄ</li> <li>- föredra ärenden utom verksamhetsobjektplanen för OÄ och för styrgruppen</li> <li>- koordinera och administrera samtidigt pågående aktiviteter inom objektet samt vid behov starta nya</li> <li>- leda objektledningsmöten</li> <li>- ställa krav på berörda projekt ur förvaltningsperspektiv</li> <li>- omvärldsbevaka ur ett verksamhetsperspektiv</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>

## Operativ nivå

### Objektspecialist

Objektspecialisten utgör verksamhetsobjektorganisationens kontaktyta mot nyttjarna av verksamhetsstöden. Rollen har till uppdrag att vidareutveckla objektverksamheten med hjälp av verksamhetsstöden.

OS utför förvaltningsaktiviteter på uppdrag av OL. Exempel på aktiviteter;

- uppdatera dokumentation (t ex processbeskrivningar, rutiner och mallar) i enlighet med beslut
- fånga och formulera krav på verksamhetsstöd ur verksamhetsperspektiv
- säkra användbarheten ur ett användarperspektiv
- Rapportera till OL
- Utbilda
- Delta vid tester

### Objektspecialist IT

*Exempel på Objektspecialist IT-roller:*

#### Objektspecialist IT per IT-komponent

har som uppgift i verksamhetsobjektorganisationens att omsätta funktionella krav från verksamheten till bästa möjliga tekniska lösning samt tillse att förändringarna passar in i den tekniska miljön

OS-IT utför förvaltningsaktiviteter på uppdrag av OL-IT. Exempel på arbetsuppgifter;

- omvandla verksamhetskrav till systemkrav
- säkra användbarheten ur ett IT-perspektiv
- delta vid testkörningar
- konfigurering
- systemadministration