

Verksamhetsberättelse 2015

Socialnämnden

Bokslut 2015



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Organisation.....	5
3	Viktiga händelser	7
4	Målredovisning -verksamhetsmål utifrån kommunfullmäktiges mål.....	20
4.1	Målområde: Barn och utbildning.....	20
4.2	Målområde: Bygga och bo	23
4.3	Målområde: Demokrati och dialog	23
4.4	Målområde: Miljö och energi.....	26
4.5	Målområde: Omsorg och stöd	27
4.6	Målområde: Resor och trafik	33
4.7	Målområde: Trygghet, säkerhet och folkhälsa	33
4.8	Kommunfullmäktiges övriga prioriteringar	34
5	Prioriteringar	38
6	Personalredovisning.....	41
7	Ekonomisk redovisning.....	56
8	Nyckeltal.....	59
9	Kvalitetsinspektioner inom vård och omsorg	64
10	Övrig uppföljning.....	66
10.1	Förenkla helt enkelt: bemötande.....	66
10.2	Förenkla helt enkelt: samarbete och samverkan	66

Bilagor

Bilaga 1: Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2015

Bilaga 2: Jämställdhetsplan 2016

Bilaga 3: Egenkontrollplan - uppföljning

1 Inledning

2015 präglades av stora utmaningar och utomordentliga insatser av medarbetarna. En viktig uppgift under året var mottagandet av ensamkommande barn och ungdomar. Året inleddes med ett mindre mottagande och verksamheten växte på kort tid till nära 300 mottagna barn och tillskapandet av en helt ny avdelning.

Barn- och ungdomsavdelningen hade hela året ett mycket stort tryck och antalet inkomna anmälningar om oro för barn och ungdomars situation ökade med mer än 35 procent. Nya regler kring socialtjänstens ansvar för våldsutsatta innebar en stor utökning av förvaltningens ansvarsområde.

I vår funktionshinderverksamhet upplevdes utökade behov och ett viktigt förändringsarbete initierades. Trots det yttre trycket har ett gediget kvalitets- och utvecklingsarbete utförts under året. Samtliga avdelningar har varit delaktiga i ett brett värdegrundsarbete.

Ett allt svårare rekryteringsläge för socialtjänsten kunde märkas även hos oss, och ett omfattande arbete för att säkerställa vår position som en attraktiv arbetsgivare har bedrivits. Ekonomiskt har det varit ett utmanande år, men ett metodiskt arbete har lett till ett utifrån förutsättningarna synnerligen gott resultat.



Sammantaget är det med en stark känsla av stolthet över medarbetarnas prestationer jag överlämnar årsredovisningen för 2015.

Hans-Jörgen Wahlhed






Förvaltningschef

Läsanvisningar

Utfall för målen anges enligt följande:

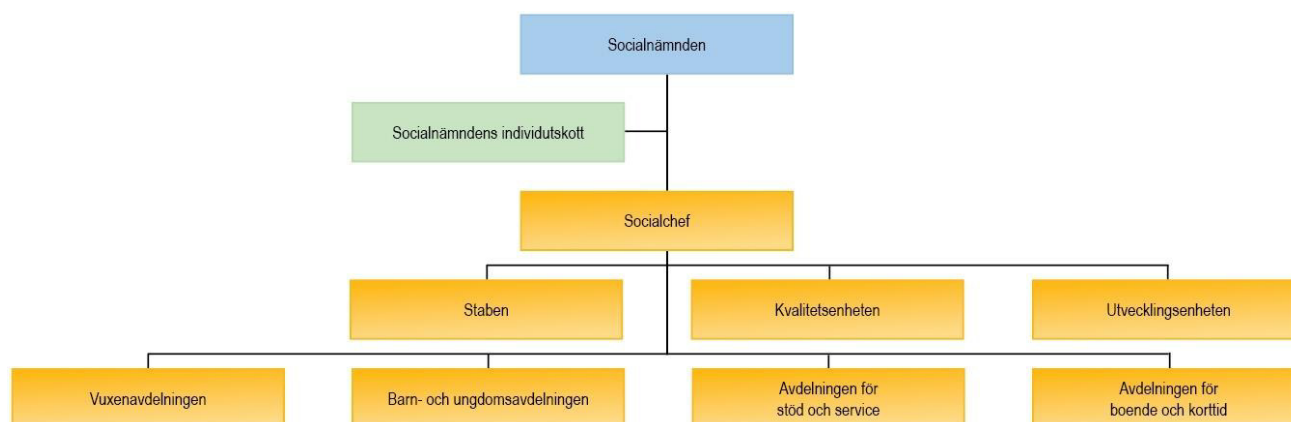
-  Målet har nåtts/kommer att nås
-  Målet har inte nåtts/kommer inte att nås

Status för aktiviteter anges enligt följande:

-  Pågående, slutdatum har passerats
-  Startdatum ännu inte nått
-  Pågående
-  Avslutad
-  Inte påbörjad

2 Organisation

Socialförvaltningens organisation



Vuxenavdelningen

Vuxenavdelningen bedriver arbete gentemot två huvudsakliga målgrupper:

1. personer med beroendeproblematik och,
2. personer med psykisk funktionsnedsättning

För personer med beroendeproblematik styrs insatserna av 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). Avdelningen ansvarar för interna och externa behandlingsinsatser riktade till personer med beroendeproblematik.

Barn och ungdomsavdelningen

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 framförallt är aktuell är Socialtjänstlagen (SoL), Lagen om vård och unga (LVU) och Föräldrabalken. Avdelningen ansvarar för nämndens förmåga till:

- Familjerådgivning
- familjerätt samt myndighetsutövning och bistånd enligt SoL och LVU avseende barn och ungdomar
- öppenvård, förebyggande arbete samt samverkan med skola och barnomsorg
- verkställande av insatser gällande våld i nära relationer

externa placeringar av barn och ungdomar i såväl familjehem som HVB

Avdelningen för boende och korttid

Avdelningen för boende och korttid ansvarar för verkställande av vissa insatser enligt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Andra lagstiftningar som styr avdelningens verksamhet är Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) och Socialtjänstlagen (SoL). Avdelningen ansvarar för verkställighet av:

- bostad med särskild service
- korttidstillsyn
- korttidsvistelse

fritidsverksamhet för personer med funktionsnedsättning

Avdelningen för stöd och service

Avdelningen för stöd och service ansvarar för myndighetsutövning inom funktionshinderområdet, verkställighet av:

- kommunala utförandet av personlig assistans,
- verkställighet av boendestöd,
- ledsagarservice och avlösarservice för barn
- ledsagarservice och avlösarservice för vuxna personer med funktionshinder
- samt hälso- och sjukvårdsinsatser för socialförvaltningens målgrupper.

Stab

Staben är socialförvaltningens administrativa stöd tillsammans med Kvalitetsenheten och Utvecklingsenheten. HR, Ekonomi och Juridik.

Kvalitetsenhet

Kvalitetsenheten är socialförvaltningens administrativa stöd tillsammans med staben och utvecklingsenheten. IT, Kvalitet, lex Sarah, reception, serveringstillstånd, ensamkommande flyktingbarn, handikappkonsulent, fastighetsfrågor, diarium, arkiv

Utvecklingsenhet

Utvecklingsenheten är socialförvaltningens administrativa stöd tillsammans med staben och kvalitetsenheten. Verksamhetsutvecklare, internationellt arbete

3 Viktiga händelser

AVDELNINGEN FÖR BOENDE OCH KORTTID

Begränsningsåtgärder

Förvaltningen skall arbeta uttalat med att ta bort alla begränsningsåtgärder som finns i våra verksamheter. Socialchefen har utsett en styrgrupp som tillsammans med företrädare från kommunal har i uppdrag att arbeta mer fokuserat med begränsningsåtgärder.

Samtliga enhetschefer och medarbetare på avdelningen har fått utbildning inom stöd-begränsningsåtgärder. Utbildningen förtydligade Socialstyrelsens riktlinjer kopplat till vad det innebär för oss på våra enheter. Vår metodutvecklare finns med som stöd på våra enheter för att hjälpa till att hantera eventuella begränsningsåtgärder och för att vara behjälplig med den dokumentation som krävs.

Personaltäthet

Under 2015 har avdelningen succesivt utökat bemanningen på enheterna med sammantaget 11,41årsarbetare. Den utökning av bemanning som skett beror på flera faktorer, på en enhet har nattbemanning tillsatts från att det tidigare vara obemannat, två enheter har utökat nattbemanningen med vaken natt och dubbel sovande jour kopplat till skydds- och begränsningsåtgärder och den granskning IVO gjort.

Servicebostad Klotet öppnade den 1 december vilken bemannats med 5 stycken årsarbetare. I övrigt har det funnits behov av utökad bemanning beroende av ökade behov från våra brukare.

Utbildning

Hela avdelningen har aktivt arbetat med utbildning i lågaffektivt bemötande med hjälp av Studio III som har sin grund i evidens med mycket välprövade metoder och handledning.

Fyra gruppbestäder har efter sommaren påbörjat handledning med stöd av Studio III, vilken pågår även under våren 2016.

Enhetscheferna har under hösten haft en studiecirkel i lågaffektivt bemötande med stöd av psykolog Marie Lindgren och metodutvecklare Anette Hjalmarsson där vi läst och diskuterat Bo Hejlskov bok *Problemskapande beteende*.

Kompetensförsörjning

Grundutbildning och handledning för 4 stycken gruppbestäder har genomförts under året. I övrigt har satsningen varit på skydds- och begränsningsåtgärder.

Dokumentation

Avdelningen har under året aktivt arbetat med att kvalitetssäkra dokumentationen. Detta bland annat genom att tydligt särskilja vad som är löpande arbetsanteckningar och vad som är journalanteckning samt arbeta för bättre genomförandeplaner som på ett tydligt sätt beskriver hur brukaren vill ha sin insats genomförd.

I mars antogs en förvaltningsövergripande rutin avseende social dokumentation och en arbetsgrupp bestående av representanter från samtliga avdelningar tillsattes, 2 representanter från avdelning BoK deltog. Samtlig personal har fått information rörande anmälningsskyldigheten och rutiner kring Lex Sarah.

Under hösten har fokus varit på skydds- och begränsningsåtgärder och där är dokumentation en viktig del. Metodutvecklare har under hela året varit delaktig i dokumentationen för arbetsgrupperna och hon läser och ger feedback på den dokumentation som skrivs på enheterna vilket skapar ett stort lärande.

Bostad med särskild service

Inom kommunen finns idag 27 gruppboendestäder med 141 platser.

Serviceboendestaden Klotet öppnade 1 december och har 8 stycken lägenheter enligt LSS och en personallägenhet med utrymme för gemenskap.

Lediga platser

Efter att Klotet har fått hyresgäster till de 8 lägenheterna bereds de boende från Willmansstrand och Parkvillan platser i övriga gruppboendestäder som har fått ledig lägenhet.

Då återstår 1 tom lägenhet.

11 personer väntar på erbjudande och 1 externt placerad person bör erbjudas plats i anpassad verksamhet.

1 beviljat beslut är akut, 1 har väntat ett år och riskerar leda till vite. 4 ansökningar om boendeplats är under utredning.

Olika personkretsar

Personer som tillhör personkrets 2 eller 3 kan inte placeras på en gruppboendestad som drivs av Frösunda men däremot i den kommunala verksamheten. I kommunen finns två gruppboendestäder med sammanlagt 9 platser för personer tillhörande personkrets 2. Däremot har avdelningen ingen gruppboendestad för personer tillhörande personkrets 3. Nämnden har efter en Lex Sarah anmälan uttryckt olämpligheten med att blanda personer tillhörande olika personkretsar på boendena.

Av de personer som väntar på ett nytt eller lämpligt erbjudande tillhör 3 personkrets 3, 2 personkrets 2 och en person har beslut enligt SoL, socialtjänstlagen.

Dessa personer kan inte erbjudas en plats på Frösunda. Detta kan medföra längre verkställighetstid som i sin tur kan leda till ett föreläggande förenat med vite.

Alternativa boendelösningar

För att kunna möta framtidens behov av fler alternativa boendelösningar kommer avdelningen att öka antalet serviceboendestäder och avveckla gruppboendestäder som har sämre förutsättningar att skapa god arbetsmiljö och/eller ej uppfyller brandskyddskraven. Långtgående planer finns om att vid årsskiftet starta upp 8 serviceboendestadsplatser på Klotet.

Vi ser även ett ökat behov av platser för personer med utvecklingsstörning och psykisk problematik som även innefattar utmanande och utåtagerande beteende. Behov finns av fler anpassade boendena och rätt kompetens hos våra medarbetare för att minska hot och våldssituationer.

Socialekreterare har identifierat ca 15 personer som i dagsläget bor på gruppboendestad men förväntas klara en öppnare boendeform med mindre omfattande stöd än gruppboendestad. Därav ser vi ett behov av fler serviceboendestäder och enklare boendeformer för personer med mindre omfattande omsorgsbehov.

AVDELNINGEN FÖR STÖD OCH SERVICE

Årets bästa arbetsplats

Under våren utsågs Hälso- och sjukvårdsenheten till årets bästa arbetsplats. Priset mottogs med pompa och ståt en kväll på Rådhuset i maj. Enheten är under ständig utveckling. En regelbunden samverkan med Personlig assistans är etablerad och samverkan med Vuxenavdelningen har under året utvecklats i positiv riktning. Arbetet med att utveckla och förbättra samverkan med avdelningen för Boende och korttid och Frösunda är också på god väg.

Enheten erbjuder sedan 2014 fortlöpande läkemedelsutbildningar till all baspersonal i egen regi och har nu under året skapat ett utbildningsmaterial i diabetes, som en förberedelse till att även kunna erbjuda utbildningar till baspersonal även inom detta område, fr.o.m. 2016.

Enheten har också varit inblandad i en lång rad gränsdragningsdiskussioner när det gäller genomförandet av Framtidens hemsjukvård. Resultatet har emellertid landat i relativt begränsat med förändringar. Stor energi har också lagts på att tillsammans med övriga berörda verksamheter på förvaltningen utveckla arbetet med skydds och begränsningsåtgärder.

Träningslägenhet på Jaktfalken

I början av året kunde den efterlängtdade träningslägenheten på Jaktfalken invigas. Avdelningens boendestödsverksamhet ansvarar för lägenheten och syftet är att personer som är på väg att flytta hemifrån, skall kunna prova på att bo några månader i denna lägenhet, för att sedan flytta vidare i ett eget boende. Lägenheten är också en möjlighet för de som bor i mer traditionella gruppbestäder idag skall kunna prova att bo här innan de tar steget fullt ut till ett eget boende. Ett antal personer har redan bott i lägenheten med ett gott resultat. Boendeformen är ett viktigt verktyg i arbetet med att erbjuda människor alternativa boendeformer. Fr.o.m. hösten 2015 finns också nattbemanning på Jaktfalken, vilket innebär att alla brukare med boendestöd numera har någon att ringa till även nattetid.

Boendestödsverksamheten utökas och utvecklas

Avdelningen har sedan flera år tillbaka ett tydligt uppdrag tillsammans med Boende och korttid att utveckla alternativa boendeformer. Brukarundersökningar har visat att ungdomar som flyttar hemifrån vill ha ett eget boende med stöd. Flera brukare som bor i traditionella gruppbestäder, kan klara sig med ett mindre omfattande stöd, typ servicebostad. Detta arbete har under året intensifierats och i slutet av året kan vi konstatera att antalet brukare i boendestödet har ökat och att ett tiotal personer har flyttat ut från mer traditionella gruppbestäder till ett mer självständigt boende, bl.a. till den nyöppnade servicebostaden Klotet. Utveckling av träffpunkterna i boendestödet är mycket viktiga för att brukarna skall klara av ett eget boende. Under året har verksamheten bl.a. startat upp en ungdomsbas. Det är också i boendestödet som arbetet med evidensbaserad praktik har kommit längst på avdelningen i form av arbete med SRS/ORS. Ett tydligt behov av alternativa metoder för att ta tillvara brukarnas erfarenheter har konstaterats, varför enheten under 2016 kommer att vara pilotenhet för samtalsverktyget Pictostat.

Förstärkning på Handläggningsenheten

Året inleddes med en förstärkning av Handläggningsenheten med en tjänst. Antalet utredningar har under de sista fyra åren ökat med 43 %. Året avslutades med en förstärkning av ytterligare två tjänster. Uppdraget att följa upp alla beslut om särskilt boende och daglig verksamhet kan nu genomföras och har redan påbörjats. Det är nu för första gången möjligt att fullfölja det uppdrag som avdelningen har haft sedan flera år tillbaka tillsammans med Boende och Korttid att tillsammans försöka ge de personer som bor i våra mer traditionella gruppbestäder en möjlighet till ett mer självständigt boende.

Enheten tog i början av året över ansvaret för avlösarservice för barn och har också under året fått ett utökat administrativt stöd med 0,25 procent, vilket har fungerat väl och inneburit en avlastning för socialsekreterarna.

Socialsekreterarna har också under året genomgått en nationell utbildning för LSS handläggare på högskolenivå och ett miniprojekt inom ramen för FIT har också påbörjats i enheten.

Kompetensutveckling inom verksamheten Personlig assistans

Inom ramen för den regionala stödstrukturen har ett program för kompetensutveckling inom funktionshinderverksamheten arbetats fram. Enligt detta program har varje kommun ansvar för att all baspersonal har en grundkompetens. Inom verksamheten Personlig assistans i Halmstad kommun finns ca 40 tillsvidare anställda som saknar en grundkompetens som motsvarar omvårdnadsprogrammet. En planering med Vuxenutbildningen är nu fastslagen, som innebär att dessa personer, nu påbörjar sin validering och sina studier under våren 2016, vilket innebär att målet som verksamheten har satt att alla personliga assistenter med fast anställning kommer att ha en kompetens som motsvarar en gymnasial vårdutbildning kommer att vara uppnått 2020.

Däremot har verksamheten pga. bemanningsproblem inte kunnat genomföra sin egen internutbildning som planerat under hösten 2015.

En kartläggning av vilket kompetensbehov som finns i verksamheten i övrigt utifrån brukarnas behov har genomförts under året och en arbetsgrupp arbetar nu med att verksamheten skall organisera sig på bästa sätt främst utifrån patientsäkerheten.

Förhöjda timbelopp i Personlig assistans

Avdelningen har sedan många år tillbaka arbetat med att utarbeta en modell för att hjälpa brukare med särskilt höga kostnader för sin personliga assistans, att ansöka om Förhöjt timbelopp hos Försäkringskassan. I slutet av 2014 kom det första positiva beslutet från Försäkringskassan och modellen har nu under 2015 utvecklats ytterligare och innebär nu regelbundna goda inkomster från Försäkringskassan.

Bemanningsproblem och övertalighet i Personlig assistans

Verksamheten har under året i perioder haft extremt stora bemanningsproblem hos vissa brukare med speciella behov. Det har varit i stort sett omöjligt att hitta lämplig personal i perioder, samtidigt som verksamheten t.ex. under hösten hade en stor övertalighet pga. brukares bortgång. En orsak till bemanningsproblemen är en hög sjukfrånvaro hos de personliga assistenterna. Enhetscheferna har i perioder haft upp till 10 rehab-utredningar var. Denna situation tillsammans med den stora mängden administrativa arbetsuppgifter för cheferna i verksamheten har inneburit en stor påfrestning för cheferna i verksamheten. Sedan flera år har dessutom en chefstjänst vakanshållits pga. förvaltningens ansträngda ekonomi. Utvecklingsenheten har under året gjort en kartläggning av pers ass chefernas arbetsituation, vilken visade på en mycket stor andel administrativa arbetsuppgifter och en hög arbetsbelastning. I höst kunde emellertid den sista chefstjänsten tillsättas och arbetsituationen bedöms nu vara betydligt bättre för denna chefsgrupp. I slutet av året kan vi konstatera att övertaligheten är helt borta, pga. att flera personliga assistenter har erbjudits andra tjänster inom förvaltningen och att vi åter igen behöver rekrytera in nya personal. Verksamheten ser med stor förhoppning fram emot Previas nya satsning med att snabbt fånga upp personal med korttidsfrånvaro.

Nya anvisningar om Ledsagarservice

Socialnämnden har under året antagit nya anvisningar/riktlinjer om ledsagarnas arvoden, vilket har föranlett en del diskussioner huruvida det är en förbättring eller försämring för brukarna, vilket får utvärderas när systemet har varit igång en tid. I slutet av året har Laholms kommun lanserat en ny modell ”Friare Ledsagarservice” något som avdelningen kommer att titta närmare på tillsammans med Boende och korttid som verkställer ledsagarservice för barn.

Flyktingströmmarna

Människor på flykt har på olika sätt påverkat hela det svenska samhället, så även avdelningen för stöd och service. Hälso- och sjukvårdsenheten har i vissa fall ansvaret för sjukvårdsinsatser för de ensamkommande flyktingbarnen på HVB-hemmen. Flera av de nyanlända har yrkesutbildningar från sitt hemland, som motsvarar våra framtida behov av arbetskraft från sitt hemland, vilket innebär att vi har inlett ett samarbete med Vuxenutbildningen, SFI för att kunna ta emot språkpraktikanter.

Utmaningar för avdelningen

En av avdelningens stora utmaningar under 2016 kommer att vara införandet av det nya lönesystemet Heroma inom verksamheten Personlig assistans, där intagerandet med bemanningssystemet Magna Cura i skrivande stund inte ens är påbörjat.

En annan stor utmaning blir att fortsätta arbetet med att hitta samverkansformer och reda ut gränsdragningsfrågor med Hemvårdsförvaltningen. En av de grupper där det är absolut nödvändigt att utveckla goda samverkansformer kring är gruppen yngre dementa.

De beslutade neddragningarna av korttidsverksamhet, fritid och boendeplatser ligger helt i linje med lagstiftarens intentioner om att varje person skall erbjudas ett så självständigt liv som möjligt och kunna delta i samhället i gemenskap med andra. I ett inledningsskede kan förändringarna emellertid få konsekvenser i form av ej helt optimala externplaceringar och andra provisoriska lösningar.

En viss del av de nyanlända flyktingarna kommer att ha behov av insatser utifrån sina funktionshinder. En utmaning under 2016 blir att försöka uppskatta och bedöma hur detta behov kommer att se ut under de närmaste åren.

VUXENAVDELNINGEN

Översyner/uppföljningar för att säkerställa god kvalitet

Som en del av vuxenavdelningen systematiska kvalitetsarbetet har avdelningen under 2015 haft fokus på att göra verksamhetsbeskrivningar vars struktur är utformad för att säkerställa god kvalitet i verksamheterna. Först ut var Bredgatan/CLAVIS följt av utrednings- och akutenheten (UAE).

Övriga översyner/uppföljningar som påbörjats/genomförts under året:

- Översyn av resursen boendestöd; Första delen av översynen var att göra en detaljerad beskrivning av boendestödjarnas arbetsuppgifter. En arbetsgrupp bildades som bland annat bestod av representanter/boendestödjare från alla fem områden. Dessa representanter har tillsammans med sina arbetskamrater tagit fram underlaget som ska användas i det fortsatta arbetet.
- Uppföljning metodstöd; Syftet med uppföljningen var bland annat göra en analys kring nyttan ur ett verksamhetsperspektiv.
- Översyn tilläggsuppdrag; Syftet med översynen var bland annat att följa upp implementeringen av tilläggsuppdragen och att kartlägga hur dessa resurser används idag.

Kompetensutveckling

Följande utbildningar har genomförts under året:

- Grundläggande psykoterapiutbildning med inriktning mot kognitiv beteendeterapi. Utbildningen startade hösten 2014 och avslutas våren 2016, fem genomgår utbildningen
- MI baskurs
- LSS utbildning
- ASI
- Återfallsprevention
- UL - utvecklande ledarskap
- Kännedomsutbildning vård- och stödsamordning
- SIP utbildning

Vuxenavdelningen har under året fortsatt att erbjuda majoriteten av medarbetarna på avdelningen intern handledning. Detta har som tidigare år fallit väl ut och gett möjlighet att ta tillvara på den kompetens som vi har på förvaltningen.

Metodstöd

Som en del i att effektivisera och förbättra implementeringen av olika metoder och förhållningssätt inom vuxenavdelningen samt för att möjliggöra ett mer verksamhetsnära stöd visstidsanställdes en metodstödjare i oktober månad 2014 inom ramen för PRIO-satsningen inom området psykisk ohälsa. Metodstödjaren har verkat som en stödfunktion för cheferna och medarbetarna samt också utgjort ett komplement till de mer avdelningsövergripande arbetsuppgifterna som åligger planeringssekreteraren

inom avdelningen. I september månad 2015 gjordes en uppföljning av funktionen och utifrån denna uppföljning kunde det konstateras att det verksamhetsmässiga resultatet av att förstärka stödfunktionerna på vuxenavdelningen bland annat har bidragit till att behovet av översyner av verksamheter har tydliggjorts och att implementeringen i olika delar har optimerats. Utifrån underlaget i uppföljningen övergick visstidsanställningen till en tillsvidareanställning i december månad 2015.

Regionala överenskommelser om samverkan

En regional överenskommelse antogs i strategisk grupp i mars, 2015, kring ansvarsfördelning och samordning av insatser till personer som på grund av psykisk funktionsnedsättning behöver vård och stödinsatser från samhället.

Syftet med överenskommelsen är att med utgångspunkt från lagar och föreskrifter som reglerar parternas ansvar för insatser och samverkan tydliggöra respektive huvudmans ansvarsområde och former för samverkan.

Målet är att personer med psykisk funktionsnedsättning ska få möjlighet till återhämtning genom vård, stöd och rehabilitering så att de, utifrån egna önskemål, kan leva i samhälls-gemenskap med andra.

Våren 2015 antogs även en regional överenskommelse i strategisk grupp, kring insatser till vuxna och ungdomar med riskbruk/ missbruk/beroendeproblem och till deras närstående

Syftet med överenskommelsen är att, med utgångspunkt från gällande regelverk tydliggöra respektive huvudmans ansvarsområde.

Målen med överenskommelse är bland annat att den som har behov av stöd från samhället för sitt riskbruk, missbruk och beroendeproblem, eller är anhörig till en sådan person, ska få god vård och behandling respektive ett gott stöd utifrån befintlig kunskap om effektiva metoder och arbetssätt enligt Socialstyrelsens riktlinjer.

Utgångspunkterna i de båda överenskommelserna om samverkan är bland annat:

- Vård och stöd ska samordnas mellan huvudmännen för att skapa helhetssyn, kontinuitet och effektiva insatser
- Bästa möjliga vård och stöd ska erbjudas med utgångspunkt från personens behov och med respekt för den enskildes självbestämmande och integritet

Länsövergripande beroendeavdelning/öppenvårdsteam

Vuxenavdelningen har under 2015 aktivt deltagit i de arbetsgrupper som arbetar med att förbereda för den kommande länsövergripande beroendeavdelning för personer som behöver tillnyktring, abstinensbehandling eller nedtrappning av läkemedel. På avdelningen kommer det att finnas 12 behandlingsplatser och 4 tillnyktringsplatser.

Den nyinrättade vårdavdelningen för beroendevården kommer att placeras vid Hallands sjukhus i Varberg och öppnas hösten 2016.

Samtidigt kommer det nya öppenvårdsteamet att startas upp i Halmstad. Öppenvårdsteamet kommer bland annat bestå av en psykiatriker, psykolog samt sjuksköterskor.

Nya Nationella riktlinjer för vård och stöd vid missbruk och beroende

I april månad kom de nya riktlinjerna. I de nationella riktlinjerna ger Socialstyrelsen rekommendationer om vård och stöd vid missbruk och beroende. Riktlinjerna är en revidering av *Nationella riktlinjer för missbruks- och beroendevård* från 2007.

Syftet med riktlinjerna är att stimulera användandet av vetenskapligt utvärderade och effektiva åtgärder inom området samt att vara ett underlag för öppna och systematiska prioriteringar inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten.

I riktlinjerna konstateras att det är viktigt att missbruks- och beroendevården kan erbjuda ett brett utbud av behandlingsmetoder, och rekommendationerna måste alltid anpassas till individens särskilda förutsättningar och önskemål.

På vuxenavdelningen har en första analys gjorts kring om de insatser avdelningen erbjuder överensstämmer med de nya riktlinjerna, av analysen framkommer att så är fallet.

Våld i nära relationer

Socialstyrelsen har i sina föreskrifter och allmänna råd, SOSFS 2014:4 förstärkt och utökat kommunernas ansvar i ärenden rörande våld i nära relation.

Vuxenavdelningen berörs såtillvida att i alla ärenden där klienter/brukare önskar bistånd till följd av våldsproblematik ska utredning inledas, beslut fattas och ärendet följas upp.

Det innebär att vuxenenheten efter barn-och ungdomsavdelningens (BoU) handläggning i det akuta skedet övertar ärenden för fortsatt handläggning. I detta sammanhang kan konstateras att det är en ny målgrupp för enheten som tar tid i anspråk och som kräver kompetensutveckling. Det ställer också krav på en utvecklad samverkan med BoU och Vuxenavdelningen.

Det kan konstateras att arbetet i dessa ärenden skiljer sig en del från de sedvanliga arbetsuppgifterna, inte minst av att det ofta är tidskrävande insatser med mycket praktiska hjälpinslag.

Under året har vuxenenheten fått en förstärkning med en tjänst för att på enhetsnivå kunna hantera frågan. 2016 står man inför att fatta beslut om eventuell förändring av organisationen så att den blir mer klientvänlig genom att man försöker minimera kontakterna för berörda. Vuxenavdelningen kommer aktivt att medverka i detta.

PRIO psykisk hälsa

SKL och Socialdepartementet fortsätter sin fleråriga satsning med stöd till riktade insatser för att förbättra vården och omsorgen för personer med omfattande eller komplicerad psykiatrisk problematik. Syftet med överenskommelsen är att åstadkomma förbättringar för de målgrupper och områden som omfattas av överenskommelsen

Ett krav för beviljande av PRIO-medel är att Halmstad kommun/socialförvaltningen i samråd och dialog med brukarorganisationer gör en analys och handlingsplan med fokus på boende och sysselsättning för år 2015 -2016. Av denna anledning genomfördes i början av juni ett möte med brukarorganisationerna, brukarorganisationerna lämnade synpunkter kring handlingsplanen.

Implementering av vård- och stödsamordning

Som en del i pågående PRIO-satsning har den regionala stödstrukturen, taktiska gruppen inom psykiatriområdet, beslutat att alla personer i länet med omfattande eller komplicerad psykiatrisk problematik, ska få vård och stödinsatser utifrån de nationella riktlinjerna för psykosociala insatser vid schizofreni eller schizofreniliknade tillstånd. En del i detta är att socialtjänsten och hälso- och sjukvården ska erbjuda samordnade/ integrerade insatser utifrån var och ens uppdrag. Taktiska gruppen har också beslutat att det är integrerad psykiatri som metodprogram i kombination med vård- och stödsamordning och resursgruppsarbete som bäst möter de förhållanden som finns i Halland. Motiveringen till detta är att modellen ger förutsättningar för att genom gemensam utbildning, utformande av gemensamma rutiner, riktlinjer och dokument fastställa en tydlig struktur för samverkan och samordning.

På vuxenavdelningen har arbete påbörjats med att implementera vård- och stödsamordning.

I december genomfördes den första kännedomsutbildningen. De stora utbildningsinsatserna kommer att genomföras under år 2016 och 2017.

Inventering av personer med psykiska funktionshinder 2015 – Rapport Halmstad

Kommunen har enligt SoL ansvar för att göra sig väl förtrogen med levnadsförhållandena för personer med psykiska funktionshinder. Inventering av personer med psykisk funktionsnedsättning har genomförts vid tre tillfällen i Halland, 2006, 2011 och 2015. Inventeringen avser att förbättra kommunernas och regionens kunskap om behoven av stöd till personer med psykisk funktionsnedsättning och för att få ett underlag för planering av insatser. Inventeringen omfattar personer över 18 år som ingår i gruppen personer med psykiska funktionshinder. År 2015 identifierades 1247 personer i Halland varav 405 personer i Halmstad.

Socialförvaltningens brukarutbildning

Under hösten 2014 och våren 2015 har 10 personer genomgått en brukarutbildning som arrangerats av socialförvaltningen i samverkan med Studieförbundet vuxenskolan. Utbildningen bygger på Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa (NSPH) studiematerial ”Med starkare röst, ”Din egen makt” med mera.

Målet med brukarutbildningen är att öka kunskapen om livssituationen hos personer med långvarig sjukdom eller funktionsnedsättningar samt deras anhöriga hos personal inom socialtjänst och andra offentliga myndigheter samt hos allmänheten. Den 12 maj var det dags för en Kickoff med presentation av ambassadörerna och det program de kommer att erbjuda.

Personal på Clavis/Bredgatan är de första som genomgått brukarutbildningen.

Rekrytering av semestervikarier

En rättssäker handläggning förutsätter att socialförvaltningen kan rekrytera personal med rätt kompetens. Inför årets semester blev det uppenbart hur svårt det är att hitta vikarier med rätt kompetens till våra verksamheter.

Arena för samverkan – individsamverkansteam

Individsamverkansteamet nu varit igång sedan början av 2014. Individsamverkansteamet är en samverkan mellan representanter från kommunen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Halland. Syftet är att ge individer ett samlat stöd på vägen till arbete. Målgruppen är individer med komplex problembild i behov av samordnade insatser för att nå egna uppsatta mål kring arbete eller studier.

En ny ansökan om medel via Samordningsförbundet Halland lämnades in under hösten, ansökan beviljades för ytterligare två år.

CIVIS

Europeiska socialfonden har beviljat ekonomiskt stöd till CIVIS som är ett treårigt projekt som kommer att tillhöra vuxenavdelningen.

CIVIS är en satsning på att utveckla och ta till vara på förmågorna hos personer med autism och psykisk ohälsa. Under hösten har en analys-och planeringsfas genomförts och projektet beräknas vara igång i full skala 2016

BARN OCH UNGDOMSAVDELNINGEN

Nyanlända

Avdelningen har även under året sett en ökande andel nyanlända barnfamiljer som blir föremål för anmälan om oro för barn. Anmälningar kommer från Migrationsverket, asylboenden och sjukvården. För att möta denna målgrupp finns stort behov av tolkar och det har varit svårt att hitta under året. Mottagningsenheten upplever också att man ofta hamnar i situationer som är svåra att lösa, exempelvis boendefrågor.

Faderskap och föräldraskapsutredningar har ökat i komplexitet med anledning av ökande inströmning av människor från andra länder. Människor som bär med sig andra värderingar och kulturmönster.

Den Förebyggande enheten har fått i uppdrag att tillsammans med relevanta samverkansparter svara för ett utåtriktat, uppsökande och förebyggande arbete riktat mot målgruppen. Enheten har under hösten genomgått utbildning i ”processinriktad värdegrundsdiallog med barnen i centrum” för att tillföra kulturkompetens till enheten. Tillsammans med främst BuF och UAF, men även andra samverkansparter, har man inlett ett arbete med att utveckla de förebyggande insatserna.

I maj 2015 lades verksamheten som hanterar ensamkommande flyktingbarn över till en tillfällig placering under kvalitetsenheten. Anledningen till detta var att den verksamheten behövde uppmärksamhet på ett sätt som en redan hårt ansatt Barn och ungdomsavdelning inte hade möjlighet att ge. Efter övergången har mottagandet av barn ökat drastiskt. En sådan ökning påverkar givetvis hela förvaltningen. Familjehemsenheten har fortsatt handlägga de familjehemsplacerade barnen och ansvaret för LVU-utredningar ligger på vår myndighet. Uppgiften att tillsätta särskilt förordnad vårdnadshavare för de ensamkommande flyktingbarnen har under året ökat och blivit svårare eftersom det handlar om allt yngre barn och olika kommuner är inblandade. Det påverkar även avdelningen indirekt på så sätt att det har minskat tillgången på familjehem och övriga stödfunktioner på förvaltningen har fått prioritera denna målgrupp, vilket har minskat det vanliga administrativa stödet.

Förebyggande enhetens organisering

Den förebyggande enheten har haft som mål att under året arbeta fram en långsiktig strategi för hur det förebyggande arbetet ska se ut på avdelningen. Med grund i forskning, den samlade erfarenheten och de behov som har framkommit vid kartläggning har man kommit fram till att enheten ska ha tre fokusområden;

- Föräldrastöd. Detta ska ske i olika former genom exempelvis gruppverksamhet, tematiska föräldramöten, familjeträffar, rådgivningstelefon, mm.
- Värdegrundsarbete. Ett arbete på skolorna, med barn och ungdomar, lärare, elevhälsa och föräldrar för att förebygga fysisk och psykisk ohälsa, våld och alkohol- och drogmissbruk
- Nätverksmöten på en förebyggande nivå. Att hålla i nätverksmöten på uppdrag från skolor, då familjen inte är föremål för utredning. Syftet bakom nätverksmöten – att människor tillsammans får finna lösningar på gemensamma dilemman, fungerar även förebyggande.

Samverkan Barn och Unga

I april anordnade SO, BU och UAF, en stor workshop gällande hur vi tillsammans kan samverka i det förebyggande arbetet för barn och unga. Denna workshop har gett ringar på vattnet och lett till en mängd olika samverkansmöten i olika delar av verksamheterna. Dels har vi arbetat fram en stödstruktur för hur samverkan ska fungera hela vägen från politiken, styrgrupp till verksamheterna, dels har ett antal fokusgrupper gällande olika samverkansområden initierats. Grunden är de gemensamma behov som vi ser och att flera av planeringsdirektivens mål är gemensamma för oss. Om vi arbetar och analyserar tillsammans, lär vi känna varandra och våra olika uppdrag och kulturer. Vi bygger gemensam kunskap men kan också vi denna systematik föra in den kunskapen samlad i våra olika styr och planeringssystem för att skapa en långsiktighet och bli mer kraftfulla då vi har samma inriktning.

Utåtriktat arbete

Barn och Ungdomsavdelningen har även ett utåtriktat uppdrag som innefattar både informationsspridning och uppsökande verksamhet. Under året har avdelningen använt flera olika kanaler för att nå ut med verksamheten. Den förebyggande enheten tillsammans med Mottagningsenheten har som uppgift att sprida kunskap om anmälningsskyldighet och möjlighet till hjälp och stöd från socialtjänsten, vilket exempelvis har gjorts genom ett antal välbesökta och uppskattade informationstillfällen för bland annat skola, förskola, sjukvård och högskola. Avdelningen har under året syns på sociala medier som Instagram och Facebook, på nyheterna och i tidningar.

Nyhetsrapporteringen har haft en positiv vinkling som förhoppningsvis har främjat allmänhetens syn på socialtjänsten och därmed viljan att ansöka om hjälp.

Personalomsättning

För stora delar av avdelningens verksamhet har 2015 präglats av en stor mängd rekrytering, introduktion och hantering av det faktum att det är ett minskande antal erfarna social arbetare i verksamheten.

Under året har man rekryterat nio nya socialekreterare till Mottagningsenheten och på Utredningsenheterna har 11 medarbetare anställts under året. På Familjehemsenheten har åtta medarbetare sagt upp sig under året, men alla tjänster har ännu inte återbesatts. Detta betyder att under 2015 har halva personalstyrkan bytts ut. Av 57 socialekreterartjänster, fördelat på tre enheter, är 28 tjänster bemannade med nyanställd personal, alternativt inte kunnat tillsättas.

Enheterna har haft olika möjlighet att hantera vakanser och bemanningsfrågan. Att förlora en så stor andel erfaren personal påverkar självklart både kvaliteten i arbetet och arbetsmiljön för medarbetarna. Att hantera situationen har varit en svår, men gemensam, uppgift för hela organisationen. Att behålla den personal som vi nu har är den enskilt viktigaste uppgiften för avdelningen.

Erfarenheterna från Mottagningsenheten har visat vikten av en nära arbetsledning. De har haft en god struktur för introduktion samt en ny tjänst som teamledare, för att främja en nära arbetsledning. Under hösten har även utredningsenheterna rekryterat ytterligare en enhetschef som börjar vid årsskiftet, och de två enheterna blir då tre för att möjliggöra en nära arbetsledning.

I maj arbetade man fram en handlingsplan som syftar till att öka kvaliteten, skapa bättre arbetsmiljö och att bli en attraktiv arbetsgivare (få och behålla personal). Handlingsplanen omfattar bland annat just nära arbetsledning, kvalitetshandboken, kommunikation, kompetensförsörjning och lönefrågan. Handlingsplanen följdes upp i december då man konstaterade att mycket har hänt men man upplever att det inte har påverkat arbetet i den utsträckning det borde ha gjort. Handlingsplanen har reviderats men kvarstår och arbetet med planen kommer att följas och utvärderas.

Stor ökning av antalet anmälningar

Antalet anmälningar har under 2015 ökat med 34 % jämfört med 2014. Antalet ansökningar har ökat med 42 %. Avdelningen har fått tillskott om 8 nya tjänster med anledning av de förändrade kraven som säger att vi även ska utreda situationen för barn som bevittnat våld. Utökningen av tjänster har varit nödvändig utifrån ärendeströmmingen, men det har fortfarande varit svårt att hantera situationen.

Utredningar avseende barn som har föräldrar med psykisk ohälsa och/eller missbruk har ökat och den problematik som utreds har blivit mer komplex under senaste åren. Detta tillsammans med att antalet anmälningar fortsätter att öka, och ser inte ut att avstanna, gör det nödvändigt att finna nya, kvalificerade metoder att göra utredningar. Metoder som inte ger avkall på rättssäkerheten och som ger mer utrymme för delaktighet för klienten. Utredningsenheterna har under året fortsatt att använda sig av nätverksutredningar som metod och det har fallit väl ut enligt den kortare uppföljning som gjordes under hösten. Ett antal klienter som har blivit utredda enligt nätverksmodellen intervjuades per telefon. Samtliga intervjuade upplevde utredningsmetoden som främjande för delaktigheten och att de skulle rekommendera den för andra i samma situation. Flertalet upplevde också att de hade blivit hjälpta av de insatser som skett efter utredningen.

FIT

Barn och ungdomsavdelningen använder i en ökande utsträckning verktyget FIT (feedback informed treatment). Vi har ett antal enheter som har varit pilotenheter, men metoden har även spridit sig till andra enheter inom avdelningen. Några enheter har använt sig av FIT under en längre tid och genomför SRS/ORS systematiskt. På familjerådgivningen har man kunnat analysera aggregerad data, och ser att effekten av familjerådgivningen är god både i jämförelse med ingen behandling (effect size) och i jämförelse med annan behandling (relative effect size).

Flytten

Förvaltningens flytt till nya lokaler har påverkat hela avdelningen. För en del verksamheter har flytten inneburit en positiv förändring, för några finns det fortfarande en del förbättringar som behöver ske för att verksamheten ska kunna fungera på bästa vis.

Med nya lokaler har man också fått nya grannar, vilket i många fall har upplevts som berikande, och samverkan mellan en del enheter har ökat. Samtidigt finns en oro att samverkan mellan myndighetsutövning och behandling kommer att försvåras då man inte längre sitter i samma lokaler. Att lokalfrågan för behandling har tagit tid att lösa har påverkat de enheternas arbete på flera plan.

UTEVECKLINGSENHETEN

I april påbörjades arbetet i den nybildade Utvecklingsenheten. Det övergripande uppdraget för enheten är att i samverkan med förvaltningens övriga stödfunktioner inom stab, Kvalitetsenhet och på avdelningarna, stödja verksamheterna inom förvaltningens samtliga ansvarsområden i sin utveckling mot en kunskapsbaserad socialtjänst som utgår ifrån evidensbaserad praktik. Uppdraget till enheten initieras av förvaltningens ledningsgrupp, eller av medarbetare på enheten efter förankring hos förvaltningsledningen.

Inledningsvis bestod enheten av två verksamhetsutvecklartjänster med generell inriktning där den ena tjänsten också innefattar arbetsledning, liksom en tjänst med inriktning mot strategisk kompetensförsörjning. Uppdraget övergick till HR- utvecklare, då innehavaren av tjänsten återgick till ordinarie tjänst.

I maj tillsattes en verksamhetsutvecklartjänst med inriktning mot internationella projekt som stöd för förvaltningens verksamheter att formulera projekt, matcha behov och befintliga finansieringskällor.

I september tillkom en medarbetare till enheten med ett projektuppdrag gällande arbete mot våld i nära relationer, finansierat av Socialstyrelsen under perioden 1 sep 2015-30 mars 2016. Uppdraget består till största delen av att utifrån beslut om organisering ta fram en riktlinje med rutinbeskrivningar och planera för genomförandet av behovsanpassad utbildning till personal avseende förvaltningens arbete mot våld i nära relationer.

I verksamhetsutvecklartjänsterna med generell inriktning ingår såväl omvärldsbevakning, kartläggnings-, utrednings- och analysarbete, representation i interna och externa arbets- och referensgrupper, samordnings- och processledaruppdrag. De större uppdragen för dessa tjänster har varit samordningsansvar för förvaltningens arbete med införandet av Halmstad Direkt, i samverkan med ledningsgruppen ta fram en struktur för och utgöra processtöd för det påbörjade värdegrundsarbetet, samordna arbetet med att utveckla brukarmedverkan, där uppdraget innefattar planering och samordning av det fortsatta arbetet med att implementera SRS/ORS och alternativa uppföljningsmetoder och modeller. Enhetens medarbetare har också varit delaktiga i det pågående arbetet med att utveckla och effektivisera processen kring omvärldsanalys och verksamhetsplanering.

Följande större utredningsuppdrag har genomförts:

- Tidsstudie med förslag till åtgärder rörande chefer för personlig assistansverksamhets arbetssituation
- Internt HVB för ungdomar med multifaktoriell problematik
- Förvaltningsövergripande nattstödsverksamhet
- Boendeplaneringsfunktion-uppdrag och organisering

Verksamhetsutvecklartjänsten med inriktning mot internationella projekt har under den aktuella tidsperioden huvudsakligen fokuserat på följande aktiviteter:

- Ett succesivt övertagande av ansvaret för befintliga internationella, nationella regionala och lokala kontakter knutna till förvaltningens internationella arbete.

- Påbörjandet av en översyn av vilka nätverk och organisationer förvaltningen skulle kunna gagnas av att delta i. Ett resultat av denna har varit att förvaltningen har gått med i Eurochild och ESNA (European Network of Social Authorities) – två internationella nätverk med fokus på sociala frågor.
- En analys av hur vi arbetar med internationella frågor, vilken kommer att resultera i riktlinjer, samt en processbeskrivning för hur detta arbete kan utföras på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.

KVALITETSENHETEN

Kvalitetsenhetens mål är att säkerställa och stödja verksamhetens förmåga att erbjuda insatser av god kvalitet inom förvaltningens samtliga ansvarsområden. Under året har kvalitetsenheten arbetat med några stora förvaltningsövergripande frågor:

Ensamkommande flyktingbarn

Från och med den 18 maj flyttades större delen av enheten för ensamkommande flyktingbarn från barn- och ungdomsavdelningen till kvalitetsenheten. Syftet med att flytta större delen av enheten till kvalitetsenheten var att avlasta ledningsfunktionen på barn- och ungdomsavdelningen. Ledningsfunktionen på BoU var hårt belastad och behövde beredas möjlighet att fullfölja pågående utvecklingsarbete. Under året har förvaltningen bland annat arbetat med att ta fram förslag på en framtida hållbar organisation. Man har även utvecklat rutiner för återsökningar av medel från migrationsverket, ökat den ekonomiska kontrollen i verksamheten samt arbetat med kvalitetsledning.

I slutet av året beslutades att en ny avdelning inrättas för att hantera arbetet med ensamkommande flyktingbarn, och under början av 2016 kommer avdelningen att inrättas.

Begränsningsåtgärder

Kvalitetsenheten har i nära samarbete med avdelning BoK och HSL-enheten på SoS arbetat med att identifiera, kartlägga och arbeta bort åtgärder i verksamheten som kan bli eller är begränsningsåtgärder. Uppdraget har initierats efter kritik från IVO och har omfattat alla gruppboendestäder på BoK. Arbetet har bestått av utbildning och handledning av all boendepersonal kring lagstiftning, metodik och dokumentation. Arbetet har utvärderats och fortsatt arbete behövs framförallt i form av uppföljning och spridning till övrig verksamhet.

IT

Kvalitetsenheten har under året reviderat IT-planen tillsammans med hemvårdsförvaltningen. Utifrån systemförvaltningsmodellen PM3 ska vi samverka kring eventuella gemensamma behov i verksamheten vilket året har ägnats åt. Planeringen för 2016 vilar på tidigare plan.

IT-stöd för ledningssystem enligt SOSFS 2011:9

Det ledningssystem (kvalitetshandboken) som förvaltningen har idag anses inte vara användarvänligt och synpunkter har framförts att det är svårt att hitta i systemet och att det är svårt att hantera förändringar. Därför har man under året undersökt möjligheterna till en kommunövergripande lösning och slutsats drogs att det i dagsläget vore lämpligast att inte upphandla en allomfattande kommunövergripande IT-lösning utan att endast de förvaltningar som omfattas av socialstyrelsens föreskrift SOSFS 2011:9 ska samordna sitt behov av IT-stöd för ledningssystem. Socialförvaltningen, Hemvårdsförvaltningen och Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen (enbart delar av UAF berörs: daglig verksamhet och ekonomiskt bistånd) kommer därför gemensamt att upphandla ett IT-stöd som planeras vara på plats i början av 2016.

FÖRVALTNINGSÖVERGRIPANDE

2012 inledde kommunen ett kultur-och värderingsprojektet i samverkan med Sveriges kommuner och landsting (SKL). Målet med projektet var att uppnå en organisationskultur som kännetecknas av

förtroendevaldas och medarbetares engagemang, delaktighet och ansvarstagande, ett invånar-och målgruppsfokus samt en integrerad värdegrund. Med utgångspunkt från kommunens värdegrund har ett förvaltningsövergripande utvecklingsarbete utifrån en framtagna vision av förvaltningsledningen hur socialförvaltningen ska uppfattas vid mandatperiodens utgång inletts.

2019 är vi en professionell organisation med verksamheter och tjänster som håller hög kvalitet, och där vi möter människor med respekt och förståelse. Vi har ett stort förtroende hos allmänheten, våra samverkanspartners, våra uppdragsgivare och för varandra.

Utifrån visionen har samtliga enheter på socialförvaltningen beretts möjlighet att skatta hur vi ligger till i förhållande till visionen och utifrån skattningen lista utvecklingsområden som vi behöver prioritera att arbeta med under mandatperioden för att röra oss i riktning mot visionen. Med utgångspunkt på det insamlade underlaget valdes följande strategier ut som kommer att ligga till grund för det kommande utvecklingsarbetet

- Samverkan
- Delaktighet
- Brukarfokus
- Utvecklande ledarskap

Framtagandet av utvecklingsplaner har påbörjats och kommer att kopplas till respektive strategi, som baseras på underlag från samtliga chefer på alla nivåer om uppföljningsbara förbättringar man avser att genomföra inom de olika strategiområdena under mandatperioden. Arbetsgrupper för samtliga strategier har tillsatts med bred representation från samtliga avdelningar, med ansvar för att följa upp utvecklingsplanerna och vara ansvariga för innehåll för de förvaltningsövergripande chefsmötena under mandatperioden med utgångspunkt från de framtagna strategierna.

4 Målredovisning -verksamhetsmål utifrån kommunfullmäktiges mål

4.1 Målområde: Barn och utbildning

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

Mätetal	Målvärde	Utfall
Andel ärenden (anmälningar) avseende förskolebarn där behov av tidiga samordnade, sociala insatser finns och där tidigare, samordnade sociala insatser initierats		

Det går inte att mäta på annat sätt än genom antal genomförda SIP och de redovisas under 4.1.1.2

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



En del av vårt serviceinriktade arbete är vår tillgänglighet under dagtid per telefon, dit både privata och professionella kan vända sig för att få råd och stöd. Vi har under året registrerat hittills 448 konsultationer, dvs. rådgivande samtal. Det har även varit stort intresse från våra samverkanspartners, framför allt från skola/förskola samt sjukvård, att få information kring anmälningsplikt och myndighetsutövning. Den förebyggande enheten och Mottagningsenheten har under året fortsatt genomfört informationssatsningen. Att vi inte når målet med antal informationsträffar till förskolan beror på att ett antal av informationsträffarna har riktat sig till andra aktörer som möter barn och unga. Exempel på detta är barnmorskor, blivande barnsjuksköterskor, AT-läkare och elevhälsovården.

Socialtjänsten har även tillsammans med BUF och UAF arbetat fram en rutin gällande barn som far illa som ska gälla för all personal på förskolor och skolor. I framtagandet av denna har medarbetare och strateger från alla förvaltningar varit med. Rutinen är sedan spridd till alla skolor genom dels en stor rektorsträff där alla rektorer för Halmstads kommunala skolor medverkade samt genom ett material som förskole/skolpersonal ska ta del av på APT. I rutinen kan man läsa om vad det är att fara illa, vilket ansvar man har som skolpersonal kring anmälningar, men också att kontakta den förebyggande enheten innan man har kommit så långt att man måste göra en anmälan.

Inom ramen för samarbetet med BuF och UAF hade vi en workshop med engagerade medarbetare från skolvärld och socialtjänst, där man fick diskutera hur vi kan samverka bättre och vad det finns för tankar om socialtjänsten. Utifrån denna workshop kunde rutinen anpassas för att på ett bra sätt svara upp mot förskolans/skolans behov av information.

Vår bedömning är att socialtjänsten både når många i målgruppen och att den information man får är av god kvalitet. Informationen sker på flera olika sätt (föreläsningar, informationsmaterial, broschyrer, rutin, information från egen ledning). Sammantaget bedömer vi att målet är nått och att avdelningen har funnit ett framgångsrikt koncept när det gäller att sprida information.

Mätetal	Målvärde	Utfall
Antal informationsträffar med förskola	12	7
Antal konsultationer	400	448

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

4.1.1.2 Samordnad individuell planering för barn i förskoleåldern skall öka.



Målet har uppnåtts

Aktiviteter	Kommentar
✓ 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.	I samtliga fall där man som utredare bedömer att det finns ett behov av samordnade insatser från flera huvudmän, erbjuds den enskilde detta. När den enskilde samtyckt lämnas detta uppdrag till Nätverkslaget (NVL). NVL har under 2015 genomfört 49 SIP och 57 SIP-uppföljningar. Det är en ökning med 16 SIP och 20 SIP-uppföljningar från 2014. För att säkerställa att alla utredare har kunskap om SIP och erbjuder det till alla som har ett behov av samordnade insatser har BoU arbetat fram en handlingsplan för att öka användandet. I den finns bland annat rutin för NVLs information till utredare, länk till en informationsfilm och andra rutiner. Den samlade bedömningen är att avdelningen erbjuder SIP till de klienter som har detta behov, och det finns en struktur för att upprätthålla kunskapen om vikten av att använda sig av SIP.

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



Aktiviteter	Kommentar
✓ Barn- och Ungdomsavdelningen ska initiera samverkan på ledningsnivå mellan socialtjänst, förskola/skola och Region Halland	Avdelningen har under året initierat samverkan på ledningsnivå mellan SO, BuF och UAF. Detta initiativ har lett till att vi nu har en samverkansstruktur mellan förvaltningarna gällande utsatta barn. Samverkan innefattar idag en styrmodell, en samverkansrutin och ett antal fokusområden som vi arbetar med tillsammans. Vår bedömning är att målet är nått och att vi nu har en stabil grund för att fortsätta utveckla vår samverkan kring de mest utsatta barnen.

4.1.2 Att öka kvaliteten i familjehemsvården så att de barn som är placerade i familjehem får bättre förutsättningar att lyckas i livet



Vår bedömning är att man under 2015 har arbetat fram en samlad plan för hur familjehemsvårdens kvalitets ska öka, och att målet enbart delvis är uppnått. Verksamheten möter både nya möjligheter och

nya utmaningar som gör att man ständigt utvecklas, men för att kunna skapa ännu bättre förutsättningar för våra barn att lyckas i livet behöver den plan som man har tagit fram omsättas i verklighet under 2016. Alla aktiviteter är genomförda.

Under 2015 har ett EU-projekt arbetats fram som har benämnts som ”Bostonprojektet”. Med det som grund har verksamheten utvecklat en modell som riktar sig mot både de biologiska föräldrarna och som rör det som i målets aktivitet benämns som kvalificerade behandlingsfamiljer. I konceptet, som planeras införas under 2016, kommer Familjehemsenheten tillsammans med Behandlingsenheterna och andra berörda parter, arbeta i team kring en familj vars barn under en period behöver bo i ett familjehem. I teamet ska det även ingå en s.k. föräldrastödare som ska stötta föräldern. Bostonmodellen kan vara en bra metod för att i detta arbete hjälpa den biologiska föräldern att kunna möta sitt barn. Syftet med arbetet är att skapa bra förutsättningar för familjen att kunna återförenas och/eller ha en god relation. En förstärkt modell för bättre samverkan upplevs av alla inblandade parter förbättra kvaliteten. Öppet klimat och samsyn ger möjlighet till förkortade vårdtider och snabbare hemflyttning av de placerade barnen. Enheten har valt att utveckla det som brukar kallas kvalificerade behandlingsfamiljer till en modell som bättre passar de behov som våra klienter har och som bygger på avdelningens vision och lagstiftarens krav om att erbjuda insatser nära hemmet i nära samarbete med de biologiska föräldrarna.

Alla familjehem ska ha en grundutbildning. Idag har Halmstad endast en utbildad utbildare men tanken är att anställda familjehemssekreterare är med vid utbildningstillfällena för att så småningom kunna hålla egna utbildningar. Målet är att minst 4 anställda skall ha adekvat utbildning.

Utöver detta anordnas 4 temakvällar per år. De ämnen som diskuteras grundar sig i önskemål från familjehemmen. Vid senaste tillfället diskuterade det tredelade föräldraskapet samt vårdnadsöverflyttningar. Under våren kommer föreläsare att komma in för att föreläsa kring anknytning och umgänge. Temakvällarna är välbesökta. Vid diskussioner med familjehemmen beskriver de en ökad förståelse för hur de placerade barnen upplevt sin situation. De har fått en fördjupad förståelse kring hur viktigt umgänget är med biologiföräldrar. Utvärdering av utbildningarna och Temakvällarna har fått mycket goda resultat. Kvaliteten upplevs klart förbättrad

Utöver detta planeras en förkortad familjehemsutbildning för de syriska nätverksfamiljehem som idag är den största språkgruppen inom nätverksplaceringar.

Familjehemmenheten har tagit del av material från olika delar av landet och bestämt att vi provar den modell för djupintervjuer som använts i Karlstad. Två ungdomar har under hösten intervjuats utifrån ett pilotförsök. Intervjuerna följs upp och eventuellt korrigeras intervjumallen. Under 2016 kommer intervjuer att hållas med alla ungdomar som avslutat sin placering för cirka 2 år sedan. Intervjuerna sammanställs sedan och de förbättringsområden som finns tas med i verksamhetsplanen för nästkommande år. Det finns således en plan för hur det fortsatta arbetet ska se ut. Inför uppstart av djupintervjuer av placerade barn och ungdomar har kontakt tagits med flera andra kommuner som redan idag genomför sådana intervjuer. Alla kommuner som tillfrågats beskriver en ökad kvalitet och ett lärande för förvaltningen.

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

Alla barn som är placerade i familjehem har en detaljerad genomförandeplan där skola är ett av de områden som tas upp. Planen för skolgång är detaljerad och det går att mäta måluppfyllelse. Exempel på formulering kan vara att XX skall gå ut grundskolan med godkända betyg i alla ämnen. Genomförandeplanen ger också exempel på hur detta skall genomföras och följs upp minst fyra gånger per år. De barn som har särskilda behov följs ännu tätare.

Socialtjänst och skola har en gemensam verksamhet kallad skolsatsningen som riktar sig till placerade barn inom grundskolan. Här arbetar barnsekreterare, specialpedagog och psykolog tillsammans för att på bästa sätt ge barn den skolgång de behöver.

Ökad kvalitet

Genom fokus på de placerade barnens skolgång kan vi se att samverkan kring barnen har ökat. Att deras prestationer har förbättrats. Att familjehemmens och biologföräldrarnas delaktighet har ökat.

Aktiviteter	Kommentar
▶ Utreda hur förvaltningen ska arbeta med de biologiska föräldrarna vid familjehemsplacering	Pågår, se analys av måluppfyllnad ovan.
▶ Utveckla insatsen kvalificerade behandlingsfamiljer	Pågår, se analys av måluppfyllnad ovan.
▶ Riktade utbildningsinsatser för familjehemmen för att öka kompetensen inom olika behovsområden	Pågår, se analys av måluppfyllnad ovan.
▶ 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	Pågår, se analys av måluppfyllnad ovan.

4.2 Målområde: Bygga och bo

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

Mätetal	Målvärde	Utfall
Energianvändning avseende uppvärmning, tappvarmvatten, fastighetsel, hushållsel, verksamhetsel i kWh/m ² A-temperatur, år		

Fastighetskontoret arbetar hela tiden med att få ner energianvändningen och har lyckats bra med detta, de har t.ex. de senaste åren bytt ut oljepannor mot pellets mm. Under senare år har våra kontrakt med fastighetskontoret gått över till totalkontrakt vilket innebär att vi inte längre får t.ex. elfakturor utan detta ingår i vårt totalkontrakt med fastighetskontoret, vi har svårt att göra någon jmf när vi inte ser fakturorna

4.3 Målområde: Demokrati och dialog

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

Mätetal	Målvärde	Utfall
Socialnämnden områden skall uppnå "Grönt" i SKL:s webbgranskning.	1	0

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

Inom IFO uppnår Halmstads kommuns webbplats ”grönt”.

Inom Handikappomsorgen uppnås däremot bara ”gult”.

Grönt ljus uppnås då minst 80 % av den information som eftersöks i undersökningen går att hitta på webbplatsen.

Undersökningen har genomförts av ett par datavana studenter under tiden juni till september månad. Varje fråga har getts två minuter för att finna ett svar. Om svar inte hittats har det noterats som att informationen inte finns.

Det innebär att mycket av den information som markerats som att den inte finns på halmstad.se faktiskt funnits men varit svårt att hitta. Under sommaren och hösten har arbete genomförts med att strukturera om delar av informationen för att göra den enklare att hitta och den information som saknats är numera inlagd, därför görs bedömning att kommunen i nästa års webgranskning kommer uppnå ”grönt” även inom handikappomsorgen.

Aktiviteter	Kommentar
✓ Socialnämndens delar i kommunens extern web skall utvecklas.	

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

Mätetal	Målvärde	Utfall
Antal genomförda systematiska brukar- och invånardeltaganden		

Brukarundersökning av det kommunala utförandet av Personlig assistans har genomförts av företaget Utvärderingsringen. Endast en tredjedel av kommunens brukare har velat bli intervjuade och ytterligare ett fåtal har velat svara i enkätform, trots upprepade påminnelser. Resultatet är övervägande positivt av de som har svarat, särskilt när det gäller frågorna; Jag är trygg med mina assistenter och jag får den hjälp jag behöver och totalt sett är den hjälp jag får av god kvalitet.

Något lägre betyg får svaren på frågorna om att; Jag får samma hjälp oavsett vilken assistent som kommer och jag har inflytande över vilka assistenter som arbetar hos mig.

Pga. det låga antalet personer som har deltagit i undersökningen, är det svårt att dra alltför stora slutsatser av materialet och verksamheten får istället fundera över andra metoder att ta reda på hur brukarna upplever de insatser de får.


4.3.2.1 Feedback informed treatment som förhållningssätt inom hela socialtjänsten



Projektet med ambitionen att implementera ett feedbackorienterat förhållningssätt i hela förvaltningen är nu till ända. Utvärdering har gjorts av samtliga deltagande enheters erfarenheter av att ha använt uppföljningsredskapen SRS/ORS, och utvärderingarna har legat till grund för planering av det fortsatta arbetet med att implementering av skalorna som en del i att utveckla en feedbackorienterad kultur.


Implementeringsforskningen visar att det tar 3-7 år att nå full implementering av en enskild metod vilket innebär att 80 % av de som använder metoden använder den på det sätt som avsetts. För att detta ska vara möjligt krävs ett omfattande chefsstöd, såväl som materiella och tidsmässiga resurser. När det handlar om att få till stånd en önskvärd kultur som ska genomsyra hela organisationen behöver ett strategiskt och systematiskt utvecklingsarbete pågå under betydligt längre tid.



Vi har därför tagit fram en övergripande utvecklingsplan för detta ändamål, där vi identifierat förvaltningsövergripande behov av utvecklingsarbete, såväl vad gäller förutsättningar för brukarmedverkan såsom behovsanpassad utbildning i social dokumentation, utbildnings- och diskussionsunderlag till medarbetare, kompletterande uppföljningsredskap till SRS/ORS på individnivå, uppföljningsmetoder på verksamhetsnivå, liksom ett förvaltningsövergripande värdegrundsarbete för innevarande mandatperiod. För det fortsatta arbetet med att implementera SRS/ORS har en separat plan tagits fram för mandatperioden där arbetet fortsätter på liknande sätt som under projektperioden med pilotenheter som har stöd av superanvändare, liksom såväl intern som extern utbildning, och konsultstöd till deltagande enheters chefer. Utvecklingsarbetet kommer att utvärderas årligen, och ligga till grund för nästkommande års utvecklingsarbete.

Aktiviteter	Kommentar
 Projekt om Feedback informed treatment	Pågår

4.3.2.2 Metodutveckling för inflytande och dialog för grupper med låg autonomitet

En arbetsgrupp med representation från SoS, Vuxenavdelningen, BoK, Kvalitetsenheten och förvaltningens psykolog med samordningsansvar av enhetschef på Utvecklingsenheten bildades under våren med uppdrag att hålla samman arbetet med att hitta alternativa uppföljningsredskap till SRS/ORS för personer med omfattande kognitiva funktionsnedsättningar och planera för den kommande utbildningen i Delaktighetsmodellen. Arbetsgruppen har inventerat och satt sig in i de kunskapsbaserade metoder och modeller som tagits fram för personer med denna form av funktionsnedsättning och förvaltningens ledningsgrupp har avsatt medel för att i pilotform testa dessa under 2016. Arbetsgruppen kommer att ansvara för att utvärdering sammanställs, och kommer därefter baserat på de erfarenheter som gjorts att lägga förslag till ledningsgruppen om det fortsatta utvecklingsarbetet.

Aktiviteter	Kommentar
 Brukarrevision inom särskilt boende	Då Delaktighetsmodellens samtalsslingor till viss del kan fylla samma funktion som en brukarrevision har avdelningen i stället för att genomföra en brukarrevision, valt att avvakta vägledarutbildning i Delaktighetsmodellen under våren 2016, och därefter i samverkan med Frösunda och Nytida genomföra samtalsslingor i varandras verksamheter. Ambitionen är också att brukarvägledare ska utbildas i modellen för att få ett tydligare brukarfokus.

Aktiviteter	Kommentar
<p> Metodutveckling för de fall där intentionerna i FIT inte fångas upp av SRS/ORS</p>	<p>Kunskapsbaserade alternativa uppföljningsmetoder till SRS/ORS har inventerats av arbetsgrupp med representation från BoK, SoS, Vuxenavdelningen, Kvalitets- och utvecklingsenheten samt förvaltningens psykolog. De två redskap som idag kan sägas uppfylla detta krav för personer med omfattande kognitiv funktionsnedsättning är Pictostat och Samtalsmatta. Representanter från arbetsgruppen har genomfört studiebesök i verksamhet där redskapet används och deltagit vid en demonstration av verktyget. Beslut har fattats av ledningsgruppen att Boendestöd på SoS ska vara pilotverksamhet och testa Pictostat under första halvåret 2016. Förvaltningens psykolog har hållit en presentation av redskapet Samtalsmatta för arbetsgruppen. 2017 kommer pilotenhet att utses för att testa redskapet. Pilotenheternas erfarenheter av Pictostat och Samtalsmatta kommer därefter att ligga till grund för det fortsatta utvecklingsarbetet.</p>
<p> Genomföra utbildningsinsatser i delaktighetsmodellen i Region Hallands regi</p>	<p>Två medarbetare från BoK och SoS har under året utbildats i Delaktighetsmodellen för att i sin tur kunna hålla utbildning till vägledare i arbetet med att genomföra de samtalsslingor som ingår i modellen. I januari kommer en vägledarutbildning att hållas på förvaltningen med deltagande från såväl BoK som Frösunda och Nytida.</p>

4.4 Målområde: Miljö och energi

4.4.1 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	Utfall
Andel nyinköpta fordon/år under 3,5 ton som drivs medförnybara bränslen.	100	100
Andel nyinköpta fordon/år under 3,5 ton som drivs med biogas.		0 %




2015 har socialförvaltningen köpt in 11st bilar och samtliga drivs med etanol, förnybart bränsle. Att de inte drivs med gas beror på att vi har valt att samla alla vår gasbilar på HSL-enheten på Vallås då tankstationen för gas finns vid Halmstad Arena.

4.5 Målområde: Omsorg och stöd

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

Mätetal	Målvärde	Utfall
Brukarnöjdhet kommunen	Högst4,4	
Brukarnöjdhet Privat utförare	Högst4,5	

Brukarundersökningen genomförs vart annat år. Nästa undersökning blir 2016.

Aktiviteter	Kommentar
 Utvecklingsarbete baserat på resultaten i brukarundersökningen	Större brukarfokus genom att arbeta ännu mer uttalat med brukarens fokus i centrum.
 Vårt förhållningssätt är lågaffektivt bemötande på hela avdelningen	Det pågår ett arbete med att implementera ett lågaffektivt förhållningssätt och arbetssätt. Det har skett genom föreläsning, bokcirkel och handledning för vissa grupper. Detta är ett långsiktigt värdegrundsarbete där vi arbetar medvetet för att sätta brukarens fokus i fokus. Vi har stöd av metodutvecklaren i detta arbete och vi fortsätter under 2016.
 Utveckla innehållet, kultur och synsätt i insatsen Bostad med särskild service	För att höja kvaliteten på gruppboendena har avdelningen anställt stödpedagoger på ett antal enheter. Stödpedagogerna ingår i ett nätverk tillsammans med metodutvecklaren där kunskapsutbyte och metodutveckling sker. Syftet med stödpedagogerna är att höja kvalitén på den pedagogiska kompetensen inom verksamheterna. Deras uppgift är att arbeta som ett verksamhetsnära stöd för att säkerställa att redan etablerade arbetssätt och metoder används och utvecklas på ett effektivt sätt. Stödpedagogen tillsammans med arbetsgruppen upprättar, genomför och följer upp rutiner, handlingsplaner, kvalitetsbeskrivningar och aktivitetsbeskrivningar. De är ett vardagsnära stöd i implementeringen av ett lågaffektivt bemötande och ska vara drivande i arbetet med att skydds- och begränsningsåtgärder hanteras i enlighet med förvaltningens rutiner. Vid behov se till att analyser och handlingsplaner är väl förankrade i arbetsgruppen. De ska driva frågan gällande brukarinflytande och brukardelaktighet och stötta och handleda kollegor gällande dokumentation tillsammans med enhetschef.

Aktiviteter	Kommentar
<p>✓ Variation av boende alternativ</p>	<p>Avdelningen för stöd och service har under slutet av året fått en förstärkning på handläggarsidan med två tjänster. Fr.o.m. 2016 kommer det därför att finnas en rimlig chans att följa upp alla beslut om bostad med särskild service, ett arbete som har påbörjats redan under 2015. Ett antal personer har identifierats som bor i mer traditionella gruppboendestäder idag, som bedöms ha förmågan att flytta ut i ett boende med mindre omfattande stöd, t.ex. serviceboendestäd eller boendestöd. I början av år 2015 invigdes en s.k. träningslägenhet på Fyllinge i Avdelningen för stöd och service regi. Ett antal personer har bott i denna lägenhet för att sedan flytta ut i ett eget boende med gott resultat. Arbetet med att identifiera personer med ett mindre omfattande behov har intensifierats under senare halvan av 2015, i samband med att nya serviceboendestäderna öppnade. Arbetet kommer att fortsätta under 2016, då också arbetet med att omvandla några gruppboendestäder till serviceboendestäder kommer att sättas igång. I god samverkan med BoKs personal har målet uppnåtts med att ett tiotal personer under året har flyttat eller är på väg att flytta till boende med mindre omfattande insats.</p> <p>Serviceboendet Klotet öppnade den 1 december 2015. Klotet är ett serviceboende med 8 stycken lägenheter och en personallägenhet med möjlighet till gemenskap. Serviceboendet är en öppnare boendeform och ger möjlighet till en ökad frihet där det samtidigt erbjuds stöd efter den enskildes behov av en fast personalgrupp.</p>
<p>✓ Utveckla den enskilda uppföljningen</p>	<p>Avdelningen för boende och korttid</p> <p>Avdelningen har under året arbetat aktivt med skydds- och begränsningsåtgärder och kommit långt i arbetet med att arbeta bort de begränsningsåtgärder som inte ska finnas. Det har inneburit ett mer aktivt och medvetet arbete med dokumentation vilket skapat ett naturligt lärande för samtliga enheter och lett till en ökad medvetenhet kring brukarens delaktighet och inflytande i genomförandeplanen och planeringen av insatser. I detta arbete har alla på avdelningen stöd av metodutvecklaren. Detta arbete kommer att fortgå under 2016.</p>

Aktiviteter	Kommentar
<p>✓ Under 2015 ska särskilt fokus läggas på genomförandeplan och SIP</p>	<p>vuxenavdelningen</p> <p>Det fortsatta arbetet som vuxenavdelningen inledde 2013 med de för avdelningen specifika målen för att säkerställa en rättsäker handläggning fortgår. Under år 2013 och 2014 följde enhetschef i respektive verksamhet slumpmässigt upp ett antal vård- och genomförandeplaner både i avseende att de finns och att det till innehållet motsvarar socialstyrelsens krav. Målen för år 2013 och 2014 var realistiska, mätbara och uppnåddes.</p> <p>För 2015 har målet varit att mäta kvaliteten i genomförandeplaner och då utifrån följande mätpunkter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motsvarar genomförandeplanen det som framkommer i vårdplanen/uppdrag till genomföraren • Framgår det att brukaren har medverkat i genomförandeplanen • Har anhöriga medverkat <p>· Har barnperspektivet beaktats</p> <p>Enhetschefer har redovisat resultaten för året. Enligt sammanställning av resultat samt analys av densamma framgår att de mål som vuxenavdelningens ledningsgrupp satt för året inte var realistiska, vilket inneburit att det har överlag varit svårt att mäta om anhöriga medverkat i genomförandeplanen eller om barnperspektivet beaktats. Vuxenavdelningen har därför inte nått de mål som sattes upp för 2015.</p> <p>Helt klart är att arbete med att lyckas med att uppnå kvalitetsmål är en lärandeprocess där vi som organisation behöver samla erfarenheter och kunskap för att vi på sikt ska lyckas att nå målen. Detta har beaktats vid arbetet med att formulera mål för 2016.</p> <p>Arbete med att ha fokus på samt implementera Samordnad individuell plan (SIP) fortgår på vuxenavdelningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • På regionalnivå via PRIO-medel har en handlingsplan upprättas för implementering av SIP där utbildnings- och informationsinsatser är inplanerade. • Under hösten genomfördes SIP-utbildningar i länet som personal från vuxenavdelningen medverkade i. • När det gäller Socialförvaltningens kvalitetshandbok på intranätet och vuxenavdelningens del av denna, har uppdateringar gjorts när det gäller samverkan kring SIP och blanketter.



4.5.1.1 Arbetet med att utveckla Personlig assistans som insats skall fortsätta

Brugarundersökning av det kommunala utförandet av Personlig assistans har genomförts av företaget Utvärderingsringen. Endast en tredjedel av kommunens brukare har velat bli intervjuade och ytterligare ett fåtal har velat svara i enkätform, trots upprepade påminnelser. Resultatet är övervägande positivt av de som har svarat, särskilt när det gäller frågorna; Jag är trygg med mina assistenter och jag får den hjälp jag behöver och totalt sett är den hjälp jag får av god kvalitet.

Något lägre betyg får svaren på frågorna om att; Jag får samma hjälp oavsett vilken assistent som kommer och jag har inflytande över vilka assistenter som arbetar hos mig.

Pga. det låga antalet personer som har deltagit i undersökningen, är det svårt att dra alltför stora slutsatser av materialet och verksamheten får istället fundera över andra metoder att ta reda på hur brukarna upplever de insatser de får.

Aktiviteter	Kommentar
✓ 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 omvårdnadsprogram eller barn och fritid med en särskild inriktning. En planering är nu fastställd i samverkan med Vuxenutbildningen så att alla utbildade erbjuds möjlighet att validera och gå klart sin utbildning under perioden februari 2016-ht 2018. Merparten har tackat ja och särskilda planer får göras kring de enstaka personer som ej har tackat ja till detta erbjudande. Kartläggning har genomförts av de brukare som idag har insatsen Personlig assistans i kommunal regi. En tredjedel av dem har omfattande hälso- och sjukvårdsinsatser. En särskild arbetsgrupp bestående av hälso- och sjukvårdspersonal och två enhetschefer personlig assistans har utsetts för att arbeta vidare med att hitta bästa möjliga arbetsformer för att säkerställa att brukarna får en god personlig assistans i kombination med kvalificerade sjukvårdsinsatser. Antalet brukare och förutsättningar ändras hela tiden och belastningen på Pers ass cheferna har fram till hösten varit hård, varför arbetet inte kommer att slutföras förrän våren 2016. Pilotprojekt i form av samverkan med BOK, Pers ass chefer och HS enheten i ett geografiskt område har bedömts vara olämpligt att påbörja pga. att information har inhämtats från andra kommuner att det inte har fungerat väl, samt att avdelning BOK har ett annat omfattande förändringsarbete på gång, som måste prioriteras.

Aktiviteter	Kommentar
 Utveckla uppföljning av beslut	<p>Alla beslut om bostad med särskild service och daglig verksamhet kommer att vara uppföljda under 2016, tack vare en förstärkning av verksamheten med två handläggare, som har tillförts under slutet av 2015. Handläggargruppen kommer därmed att vara fulltalig i början av 2016.</p> <p>Socialförvaltningens nya riktlinje om social dokumentation och implementering av denna, samt fortlöpande utbildningsinsatser för handläggare och verkställare, samt internkontroll kommer att avsevärt förbättra kvaliteten på genomförandeplaner och uppföljning av beslut. Målet är uppnått enligt den planering som fanns för året.</p>
 Nöjd kund index för personlig assistans utarbetas	<p>Brukarundersökning är genomförd med gott resultat i verksamheten Personlig assistans, se ovan. Antalet deltagare är emellertid alltför lågt för att man skall kunna dra stora slutsatser av resultatet. Beslut har därför fattats att i framtiden i stället delta i nationella undersökningar.</p>

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

Mätetal	Målvärde	Utfall
2. Antalet samverkansprojekt mellan kommunen och frivilligorganisationer	6	

Aktiviteter	Kommentar
<p>✓ Stöd till ideella organisationer som utför insatser som kompletterar socialnämndens ansvar.</p>	<p>Inom ramen för socialförvaltningens egenkontrollplan 2015 ingår tillsynsbesök hos föreningar med vilka socialnämnden har avtal. Under första halvåret av 2015 har Kamratföreningen (KF) Länken Österhemmet och Kris(bo) varit föremål för tillsynsbesök av förvaltningens kvalitetsutvecklare, vem fört samtal med föreståndare och personal med utgångspunkt i inspektionsprotokoll. Syftet med tillsynerna är att kontrollera att verksamheten lever upp till god kvalitet utifrån lagstiftning och nämndens intentioner samt rättsäkerhet om den enskilde. Besöken syftar även till att identifiera potentiella utvecklingsområden.</p> <p>Till grund för nämndens och föreningarnas samarbete ligger "Avtal (150101) avseende utförande av individuellt utformade insatser enligt SoL". Både KF Länken och Kris-bo är ideella förningar som tillhandahåller boende samt utför psykosocialt stöd och stödjande insatser för individen. I föreningarnas åtagande gentemot socialnämnden ingår bland annat att följa SoL i tillämpliga delar till exempel insatser av god kvalitet, anmälningsplikt samt dokumentation. Föreningarna ska också upprätta kvalitetsledningssystem och bedriva verksamhet i enlighet samt för nämnden redovisa verksamhetens resultat i enlighet med SOL:s föreskrifter</p> <p>Redovisning och bedömning av tillsynsbesöket har skett till socialnämnden (dnr: 2015/0278 och 2015/0225), verksamheten samt aktuell förening. Nedan följer en sammanfattning av respektive tillsynsbesök.</p> <p>Kf Länken</p> <p>Av genomfört tillsynsbesök 150529 framkommer att Länken har en betydelsefull och avgörande funktion för personer med komplexa behov i form av boende och individuellt utformade insatser. Föreningen kan uppvisa ett godkänt och förankrat ledningssystem samt att verksamheten har metoder för bearbetning och förvaring av uppgifter som rör enskild. Utifrån rådande förutsättningar sker även dokumentation i enlighet med socialstyrelsens föreskrifter. Ett identifierat utvecklingsområde är att samtliga Halmstadbor som har boende via föreningen ska inneha ett biståndsbeslut för den del av verksamheten som omfattar psykosocialt stöd. Socialsekreterare svarar härefter löpande för uppföljning och kontroll i ärendet. I nämndens tjänsteskrivelse framgår att detta bör börja gälla från och med september 2015. Vidare avser socialnämnden stötta föreningen i att skapa ökad struktur och systematik i det fortsatta arbetet med ledningssystem och dokumentation i enlighet med lagstiftningens föreskrifter. Slutligen bör socialnämnden inför revidering av samarbetsavtalen 2016 se över om behov av förtydligande finns inom vissa delar.</p> <p>Kris-Bo</p> <p>Av genomfört tillsynsbesök 150327 framkommer att Kris verksamhet bedrivs utifrån god kvalitet och positiva resultat. Majoriteten av de personer som beviljats insatser genom Kris-bo har klarat att bryta sitt tidigare livsmönster och antalet återfall är få. Verksamheten visar även upp angenäma och individanpassade lokaler och det finns en stolthet bland de som är och verkar inom Kris. Ett identifierat utvecklingsområde är att verksamheten behöver arbeta med att skapa rutiner och systematik i arbetet med ledningssystem för att leva upp till lagstiftningens föreskrifter. I socialnämndens tjänsteskrivelse framgår att nämnden avser att stötta föreningen i detta arbete samt att, inför revidering av samarbetsavtalen 2016, se över om behov av förtydligande finns inom vissa delar.</p>

4.6 Målområde: Resor och trafik

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

Mätetal	Målvärde	Utfall
Energianvändningen i totalt använda MWh energi		

Kommuntransport får bränslefilerna för december i mitten på januari så en sammanställning kan inte göras i nuläget. Detta kommer med i Servicekonstors fordonsboks slut.

4.7 Målområde: Trygghet, säkerhet och folkhälsa

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

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

●
Detta mål rör främst den Förebyggande enheten på barn och ungdomsavdelningen. Under året har de aktiviteter som ska genomföras syftat till att skapa en grund för riktade förebyggande insatser, som ger god effekt, för de barn och unga som behöver det mest. Att erbjuda samma möjligheter till jämlik hälsa betyder att vi behöver satsa mer av våra resurser i det förebyggande för de barnen som har sämst villkor idag, för att på sikt nå upp till en möjlighet för jämlik hälsa.

Enheten har arbetat fram en värdegrund:

”Barn behöver klara sin skola i vårt samhälle. För att klara det behöver barn tillgång till sina föräldrar. Föräldrar kan behöva stöd i detta. Skolan är barn och ungdomars arbetsmiljö. Skolan kan behöva stöd i detta, för att barn och ungdomar ska uppnå jämlik hälsa.”

Aktiviteter	Kommentar
✓ Inventera kunskapsområdet och systematisera den erfarenhet vi själva har inom området	2015 har enheten inventerat kunskap som finns kring förebyggande arbete och tidiga insatser, vilket har lett till att man idag erbjuder en verksamhet som baseras på bästa möjliga evidens. Enheten har planerat vilken riktning man ska ta och vilka kompetensutvecklingsinsatser som medarbetarna behöver för att kunna möta upp behoven som förmedlas från de som möter målgruppen.

Aktiviteter	Kommentar
<p>✓ Planera och utveckla former och metoder för den förebyggande verksamheten, i samverkan med relevanta samverkansparter</p>	<p>Enheten har deltagit i en rad olika samverkanssituationer för att kunna tillsammans med relevanta samverkansparter planera och utveckla former och metoder i arbetet. Under året har följande insatser genomförts utifrån vad man kommit fram till under året.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi har kompletterat skolan i deras värdegrundsarbete med vårt värdegrundsarbete. • Vi har erbjudit Komet, ledarledd föräldrastödsutbildning. • Vi har föräldraskapsmottagning. • Vi har erbjudit nätverksmöten gentemot Skolor i utvalda områden. • Vi har tagit tillbaka vår direkttelefon • Vi har samannonserat med barn och ungdomsförvaltningen angående våra föräldrastödskurser. • Vi har haft två ledare på Nova, barngruppsverksamhet, tillsammans med Vuxenavdelningen. (total 4 ledare och 4 klasser under året)
<p>✓ Utveckla former för hur den förebyggande verksamheten ska följas upp</p>	<p>För att följa att enhetens arbete ger resultat och avsedd effekt kommer man att följa insatserna på flera sätt. Dels i det faktiska arbetet genom att använda FIT – <i>feedback informed treatment</i>, dels genom att följa upp insatserna efter avslut, både direkt i anslutning till avslutet och ett halvår efter för att kunna se ett kvarstående resultat.</p>

4.8 Kommunfullmäktiges övriga prioriteringar

4.8.1 Ett strategiskt jämställdhetsarbete (övrig prioritering)

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



Vuxenenheten

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.

Enhetschef vuxenenheten missbruk har granskat samtliga avslagsbeslut under perioden 150101–151208 avseende målgruppen för personer med missbruk/beroende och samsjuklighetsproblematik.

Beslut, ansökan om bistånd SoL 4:1 avslås är 39 till antalet, varav 12 är kvinnor. Av dessa beslut avser 27 ansökan om garantibostad, sex ansökan om HVB, två ansökningar om skyddat boende, tre ansökningar om extern öppenvård samt en ansökan om strukturerad öppenvård.

Av dessa har sju individer fått delavslag, vilket innebär att de beviljats annat bistånd såsom boendestöd, strukturerad öppenvård, Kriscentrum samt boende med särskild service.

Vid genomgång av samtliga bedömningar som ligger till grund för fattat beslut om avslag har ansvarig enhetschef inte noterat några skillnader i handläggarnas ställningstaganden som kan härledas till huruvida klienten är kvinna eller man.

Vid en sammanställning är huvudgrunderna för avslag följande; pågående missbruk, bristfällig medverkan i utredningsarbetet, tillhör inte målgruppen, inte gjort vad som ankommer på den enskilda att

söka bostad, inte reglerat rimliga skulder, skälig levnadsnivå samt att behovet kan tillgodoses på annat sätt eller av annan huvudman.

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/behandlingsammanbrott. Beroende på vilken information sammanställningen genererar fattas beslut kring det fortsatta arbetet.

Under året har inget uppdrag utformats kring ASI för att sammanställa data kring utveckling i ärenden fördelat på kön och därför har inte heller någon uppföljning gjorts kring att följa upp hur det går för kvinnor och män kring bortfall/utfall/behandlingsammanbrott. Av denna anledning kommer detta arbete att fortgå under nästa år.

Under året har ASI-uppföljningsintervjuer gjorts på behandlingsenheten med 20 män och 8 kvinnor. Bortfallet har varit 1 kvinna och 2 män.

I övrigt görs följande analys på behandlingsenheten; Ärenden som kommer till enheten är uppdelade av socialsekreterare efter typ av insats. I förhållande till väntetid och klientens behov av insatsens utformning, finns ingen skillnad mellan män och kvinnor. Klienter erbjuds oftare en kvinnlig behandlare vilket är ett direkt resultat av enhetens personalbemanning som till majoritet består av kvinnor.

Barn- och ungdomsavdelningen

På avdelningen beskriver man själv att det i nuläget saknas en sammanhållen strategi för jämställdhetsfrågor.

All statistik är könsuppdelad, men vi behöver bli bättre på att analysera och se på vår verksamhet med kritisk blick ur jämställdhetsperspektiv. Däremot är området levande när det gäller värdegrundsfrågor och bemötandearbetet. I och med att det är ett kommunfullmäktigemål har enheterna också varit tvungna att fundera kring verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv, och även om man inte kan säga att avdelningen arbetar aktivt med frågan är den nu aktuell i olika sammanhang. I verksamheterna lyfter man funderingar kring hur man pratar om ärenden utifrån mammor och pappor. Bollen är i rullning och enheterna ser behov av att arbeta vidare med jämställdhet.

Det är viktigt att ha ett könsperspektiv på hur vi bemöter och utformar både utredning och insatser inom vår avdelning. Frågan är viktig att ha med sig på olika plan i vårt arbete och behöver belysas både utifrån medarbetarperspektiv, men främst utifrån klientperspektivet. Frågan behöver särskilt belysas utifrån att vi är en kvinnodominerad avdelning.


Flera enheter har också särskilda uppdrag, fokus eller aktiviteter som rör jämställdhet.

- Vi arbetar aktivt med att försöka bjuda med båda föräldrarna i samtal, eller föräldrastödsutbildningar. Detta för att signalera att båda föräldrarna är viktiga för barnet.
- På vår Föräldrastödsutbildning ingår det att prata om jämställdhet, dels utifrån barnets rätt till sina föräldrar men också utifrån det oavlönade hemma arbetet.
- Under en vecka under november månad har samtliga medarbetare inom behandlingsenheten genomfört en "ögonblicksbild" för att bland annat belysa jämställdheten. Arbetet med att analysera och utveckla vårt behandlingsarbete kommer att fortgå under 2016.
- Under oktober månad genomfördes en brukarundersökning på BoU där Mottagningsenheten ingick. Samtliga vårdnadshavare samt ungdomar mellan 13-18 år tillfrågades om att fylla i en brukarenkät om hur bemötandet på enheten har varit. Det har delats ut totalt 95 enkäter till vårdnadshavare och 87 har svarat. Av dessa var 53 kvinnor och 34 män. I frågan om socialsekreteraren visade förståelse för brukarens situation svarade 77 % av kvinnor (88 % av flickorna) och 94 % av männen (90 % av pojkarna) mycket stor eller ganska stor förståelse. 83 % av kvinnorna och 91 % av männen ansåg att socialsekreteraren på mottagningsenheten frågade efter brukarens synpunkter kring hur deras situation skulle kunna förbättras. Gällande ungdomarna var motsvarande siffra 88 % av kvinnorna respektive 80 % av männen.

- I kvalitetshandboken har Familjerådgivningen infört goda råd avseende parliv och jämställdhet som förmedlas i det förebyggande/utåtriktade arbetet. I kvalitetshandboken har de också infört rutinen att om man i behandlingsarbetet upptäcker ojämlikhet i fördelning avseende exempelvis ekonomi, inflytande och makt hos par så ska familjerådgivaren lyfta frågan i behandlingsarbetet.
- Både Familjerätten och Familjerådgivningen har diskuterat jämställdhet på planeringsdagar. Familjerådgivningen har gått igenom hur olika privilegier kan skapa obalans när det gäller rättvisa och fört resonemang om betydelsen av att hålla detta i minne. Familjerätten har gjort värderingsövningar där man fäste uppmärksamheten på jämställdhet i frågan om mammor och pappor.
- Familjerätten genomförde 2014 en enkätundersökning. Enkäter skickades ut till föräldrar som varit med i en vårdnads-boende- och umgängesutredning. Vi skickade ut enkäten till 30-tal föräldrar och fick svar av 7. För att öka antalet svar skickades ytterligare 11 enkäter ut på hösten men inga svar kom tillbaka. Av svaren som inkom gick det inte att se några skillnader i bemötande mellan könen, och det fanns således inget som enheten kunde arbeta vidare med. Enheten arbetar dock vidare med rutiner och diskussioner för att hålla bemötandefrågan levande. En ny enkät gällande bemötande genomförs nu.
- På utredningsenheterna använder man sina ärendediskussioner till att föra in jämställdhetsperspektivet. Man vänder ofta på frågeställningen ”Hade vi hanterat ärendet annorlunda om det hade varit mamman/pappan som gjort XXX?”. På så sätt håller man frågan levande på enheten.

Avdelningen för stöd och service

I samarbete med Högskolan är en kartläggning av insatsen Personlig assistans ur ett jämställdhetsperspektiv genomförd. Kartläggningen visar på tydliga skillnader när det gäller att fler män än kvinnor beviljas denna insats. Männerna beviljas också i genomsnitt fler timmar per person, än kvinnorna. Handläggarna har nu denna kunskap med sig i sina utredningar och bedömningar och verksamheten följer utvecklingen i den könsuppdelade statistiken fortlöpande. En tydlig skillnad finns också när det gäller antalet personer som är beviljad insatsen ledsagarservice enligt SoL, där det är kvinnorna som dominerar. Behov finns av att utveckla metoder och strategier för att utveckla detta arbete.


Aktiviteter	Kommentar
 Jämställdhetsaspekten skall integreras i Kvalitetsledningssystemet.	Nytt IT-stöd för Kvalitetsledning är på gång under 2016. I samband med det skall alla processägare säkerställa jämställdhetsaspekterna i respektive process.

4.8.2 Halmstad - den inkluderande kommunen (övrig prioritering)

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

—

-

Aktiviteter	Kommentar
 Arbetet med inkluderande fritid skall efter projektet om Ökade livschanser inarbetas i ordinarie verksamhet.	Inom socialförvaltningen, teknik- och fritidsförvaltningen samt kulturförvaltningen finns en uttalad ambition att projektet skall bli en ordinarie del i kommunens verksamhet år 2016. Förslag att samverka efter projektiden skall ske politiskt och på chefsnivå mellan förvaltningarna i en styrgrupp, som ersätter projektgruppen.

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



Socialförvaltningen i Halmstad drev mellan 2010-2013 projektet CLAVIS delfinansierat av Europeiska socialfonden. Projektets huvudsakliga syfte var att skapa förutsättningar för personer med psykisk ohälsa/funktionsnedsättning mellan 18-64 år att delta i samhällslivet med hjälp av frivilligarbetare och professionella. En viktig del i projektiden var att verksamheten skulle bedriva ett strategiskt påverkansarbete, detta för att förändra de negativa attityder som finns kring målgruppen.

Mot bakgrund av de erfarenheter som gjordes under projekttiden framkom behov av en vidareutveckling av möjligheterna för personer med psykisk ohälsa/psykisk funktionsnedsättning att kunna delta på lika villkor som övriga samhällsmedborgare i samhällslivet. En ytterligare erfarenhet som gjorts inom ramen för CLAVIS var att man hade svårt att matcha personer med autismspektrumtillstånds behov.

En ansökan om medel till förprojektering som gick under projektnamnet CIVIS gjordes. De båda huvudområdena för förprojekteringen blev därför metodutveckling gällande bemötande och kommunikation för personer med psykisk ohälsa och specifikt för personer med autismspektrumstörning och metodutveckling för att finna konkreta vägar för demokratisk delaktighet.

Under förprojekteringen utkristalliserades flera områden som hade hög angelägenhetsgrad för målgruppens inträde på arbetsmarknaden och låg till grund för ansökan om ett fullskaligt projekt. Områdena som lyftes i projektansökan var behov av en arena där individen kan utveckla sina specifika förmågor i en trygg och stödjande miljö i sin egen takt, och ändå ha sin försörjning tryggad fram till egenförsörjning, antistigmaarbete och kommunikation. Ansökan beviljades för perioden 2015-09-01-2018-08-31. De övergripande målsättningarna för projektet är en ökad sysselsättning för målgruppen samt en öppen och inkluderande arbetsmarknad. Under perioden 2015-09-01-2015-11-30 genomfördes en analys- och planeringsfas tillsammans med samverkanspartners och intressenter inför projektstart 2015-12-01.

Denna fas innefattade:

- Uppdatering av omvärldsbeskrivning, problem och målgruppsanalys
- Konkretisering av projektets mål, indikatorer samt resultat och effekter (som ska ha jämställdhetsperspektiv)
- Formerande av styr och referensgrupp.

Aktiviteter	Kommentar
✓ Förvaltningen av ser att lämna in en ansökan till Europeiska socialfonden under mars månad 2015	Ansökan inlämnades till Europeiska socialfonden 2015-03-30.

5 Prioriteringar

En modern e-förvaltning

Under 2015 har Kvalitetsenheten förberett och planerat för att Socialförvaltningen, med stöd av teknik, ska kunna arbeta smartare och mer tillgängligt för både medborgare och medarbetare. Arbete har påbörjats med mobila arbetsplatser som på ett effektivare sätt ska möjliggöra rätt information på rätt plats vid rätt tidpunkt. Socialförvaltningen ingår även i ett samarbete med Hemvårdsförvaltningen, HFAB och Halmstad Stadsnät om välfärdsteknik i bostaden. Kvalitetsenheten har under året reviderat IT-planen tillsammans med Hemvårdsförvaltningen för att utöka samverkan kring de behov som är gemensamma för våra verksamheter. För året planeras ytterligare satsningar kring bland annat mobilitet och e-tjänster.

De ideella krafterna skall tas tillvara

Vuxenavdelningen

Vuxenavdelningen konstaterar att brukarmedverkan/inflytande är viktig och det pågår ett aktivt arbete för att möjliggöra detta på lokal, regional och nationell nivå.

Vuxenavdelningen har som ambition att den enskilde ska ha möjlighet att påverka de insatser hon/han får. Vilket bland annat innebär att Vuxenavdelningen behöver ta del av den kunskap som brukarna har för att förbättra de insatser och det stöd som erbjuds.

Ett forum för att möjliggöra detta är de regelbundet återkommande mötena med förenings- och brukarråden för personer med beroende- och missbruksproblematik samt för personer med psykisk funktionsnedsättning.

Som en del i den pågående översynen av Utrednings- och akutenhetens (UAE) verksamhet har Brukarrådet i Halland inom området missbruk och beroende åtagit sig uppdraget att genomföra en brukarstyrd brukarrevision på UAE i Halmstad våren 2016.

Brukarrådets syfte med revisionen är att vara med och påverka missbruksvården och att göra brukarens röst hörd. Uppdraget från Socialförvaltningen innebär i stort att se över vårdkedjan.

Inom ramen för beviljade PRIO-medel pågår ett aktivt arbete med att stärka den enskildes delaktighet i de boende- och sysselsättningsinsatser som tillhandahålls av kommunen. Från nationell nivå ställs krav på att kommuner ska arbeta med frågan på olika nivåer.

En del i pågående arbete via PRIO-medel är att ett antal brukare via studieförbundet Vuxenskolan utbildas i värdegrunds- och bemötandefrågor, Brukarutbildning.

Avsikten med brukarutbildningen är att personal utifrån brukarnas/anhörigas perspektiv får ta del av deras kunskaper. Tanken är att öka förståelse och kunskap kring hur det är att leva med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom. Brukarutbildningen ska bidra till att öka förståelsen och kunskapen om brukares/ anhörigas livssituation och erfarenheter.

Som en del av Vuxenavdelningens redan pågående värdegrundsarbete ska Brukarutbildningen bidra till en ökad brukarmedverkan och inflytande inom socialtjänstens verksamhet.

Ett för vuxenavdelningen konkret sätt att samverka med brukarföreningarna är att

behandlingsenheten tillsammans med KRIS gemensamt har genomgått utbildning i behandlingsprogrammet Kriminalitet som livsstil. Parterna erbjuder nu, sedan något år, detta behandlingsprogram gemensamt.

BoK och SoS

Den samverkan vi har haft med brukarorganisationerna är LSS samrådet med möten fyra gånger per år. Protokollen publiceras i det interna nätverket. Vi har bl.a. informerat om förändringen på gruppboendena, utvecklingen från vårdande till stödjande, informerat om förändringarna inom fritidsverksamheten, informerat om träningslägenheten på Jaktfalken, nya serviceboendet Klotet, Tidiga tecken, Delaktighetsmodellen, informerat om förstudien inom Personlig assistans, Framtidens hemsjukvård och brukarundersökning inom Personlig assistans. Ett ständigt återkommande tema är problem med Färdtjänst, varför representanter från denna verksamhet bjöds in vid ett tillfälle och de då närvarande föreningsrepresentanterna, inklusive Guldfiskarna fick möjlighet att ställa frågor och ha synpunkter.

Utveckla samverkan med andra aktörer

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

Det arbete som sker gällande de placerade barnens skolgång tillsammans med Barn och ungdomsförvaltningen har fortgått även under 2015. De svårigheter som arbetet möter är främst den ottydlighet som har funnits från vår samverkande förvaltning då de har genomgått organisationsförändringar och inte haft tillräckligt med resurser för att kunna genomföra samarbetet fullt ut. Familjehemsheten har dock arbetat med att följa den modell som finns för skolsatsning för barn placerade i familjehem.

Fortsatt dialog och samverkan med BUN och Socialtjänst

Avdelningen har under året initierat samverkan på ledningsnivå mellan SO, BuF och UAF. Detta initiativ har lett till att vi nu har en samverkansstruktur mellan förvaltningarna gällande utsatta barn. Samverkan innefattar idag en styrmodell, en samverkansrutin och ett antal fokusområden som vi arbetar med tillsammans.

Utifrån denna samverkansmodell, som är beslutad för förvaltningsledningsnivå, bör det förmedlas till övriga delar av organisationen att samverkan och dialog är en av de viktigaste delarna i ett lyckat arbete med de mest utsatta barnen.

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

Den samverkansmodell som har beskrivits under tidigare prioriteringar och mål har som ett övergripande syfte att vi tillsammans med våra samverkande parter ska arbeta för att förebygga att barn och unga far illa.

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.

Under 2015 har förvaltningarna SO och UAF, arbetat fram ett förslag som innebär att Socialförvaltningen tar över budgetansvaret för placeringar i skyddat boende för våldsutsatta. Detta kommer att underlätta ett gott och smidigare omhändertagande. Under hösten har också ett samarbete med UAF inletts för att se över gemensamma rutiner där även arbetet med våldsutsatta är en del.

Fortsatt dialog och samverkan med BUN och SO

En grupp har tillsatts som påbörjat samverkan för att skapa samsyn kring behov och metodik för brukarna i verksamheten. Detta fortsätter in i 2016.

Fortsatt dialog och samverkan med Region Halland om samverkan mellan socialtjänst och psykiatri

Region Halland har tillsammans med kommunerna Kungsbacka, Varberg, Falkenberg, Hylte, Halmstad

och Laholm utarbetat en Mål- och Handlingsplan 2016-1018 i syfte att utveckla en regional stödstruktur för samverkan inom socialtjänst och hälso- och sjukvård. Planen fastställdes i mars 2015, detta arbete benämns PRIO.

Under 2015 tillsattes inom Region Halland en särskild utvecklingsledare med uppdrag att arbeta med samordning av PRIO, samt med implementering av integrerade arbetsätt. Under hösten har en utredning genomförts med fokus på *VUB*-team (Vuxna med utvecklingsstörning och svåra beteendeproblem). Utredningen ska enligt plan följas upp under 2016.

Vidare har socialförvaltningen och Region Halland i samverkan planerat för utbildning i Vård- och stödsamordning för 300 medarbetare. Det är den största utbildningsåtgärden hittills i Halland för denna personalgrupp. Personalen kommer att ges en gemensam kunskapsbas för samverkan kring vård och stöd till personer med omfattande eller komplicerad psykiatrisk problematik. Syftet är även att verksamheterna ska arbeta med integrerad psykiatri. Åtgärden är en del i regeringens nationella PRIO-åtgärder inom psykiatriområdet.

Under 2015 har också arbetet fortsatt med implementering av samordnade individuella planer (SIP) för brukare med behov av stöd från flera huvudmän.

6 Personalredovisning

Tillsvidare- och visstidsanställda

	Tillsvidare	Årsarbetare tillsvidare	Visstid	December 2014 andel visstid (%)	December 2015 andel visstid (%)
Barn och Unga	139	136	4	7	3
Boende och Korttid	310	291	16	4	5
Stab	31	30	1	7	3
Stöd och service	154	145	15	12	10
Vuxenavdelningen	163	161	20	17	12
EFB	73	71	6		8
Totalt	870	833	62	9	7

Verksamheten för ensamkommande flyktingbarn redovisas som egen verksamhet i statistiken. Verksamheten har tillhört både Barn och Ungdomsavdelningen och kvalitetsenheten under året och detta påverkar statistiken på avdelningsnivå men inte förvaltningsövergripande. Verksamheten har inga mätetal från 2014.

Könsfördelning - tillsvidareanställda

	Kvinnor	Män	Totalt	December 2014 andel kvinnor (%)	December 2015 andel kvinnor (%)
Barn och Unga	125	14	139	86	90
Boende o Korttid	257	53	310	82	83
Stab	23	8	31	78	74
Stöd och service	136	18	154	89	88
Vuxenavdelningen	127	36	163	75	78
EFB	48	25	73		66
Totalt	716	154	870	83	82

Ensamkommande flyktingbarn har inga mätetal för 2014

Könsfördelning - visstidsanställda

	Kvinnor	Män	Totalt	December 2014 andel kvinnor (%)	December 2015 andel kvinnor (%)
Barn och Unga	3	1	4	90	75
Boende o Korttid	13	3	16	91	81
Stab		1	1	50	0
Stöd och service	14	1	15	65	93
Vuxenavdelningen	14	6	20	75	70
EFB	5	1	6		83
Totalt	49	13	62	76	79

Timavlönad personal

	2014		2015	
	Antal timmar	Årsarbetare	Antal timmar	Årsarbetare
Barn och Unga	8 850	4		
Boende o korttid	90 758	46		
Stab	526	0		
Stöd och service	117 127	59		
Vuxenavdelningen	32 233	16		
Totalt	249 496	126	211 724	106

Antalet timanställda inom förvaltningen ser ut att följa en nedåtgående trend.

2012 omfattade timavlönad personal inom förvaltningen motsvarande 270. 558 tim. För 2013 redovisade förvaltningen timanställda motsvarade tim 251 206 samt för 2014/249 496. Redovisningen för 2015 som slutar på 211 724 tim. Nedgången omfattar ca 35 årsarbetare och ser ut att hålla över tid.

PAN anställda omfattas i beräkningen.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad (tillsvidareanställda)

	2014			2015		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Barn och Unga				95,8	95,9	97,7
Boende o Korttid				93,5	95,3	93,8
Stab				97,8	91,3	96,1
Stöd och service				94,0	93,6	94,0
Vuxenavdelningen				99,1	97,8	98,8
EFB				97,3	98,0	97,5
Totalt	95,7	95,6	95,7			95,8

Under 2014 redovisades inte genomsnittlig sysselsättningsgrad per avdelning. Förvaltningen har generellt hög sysselsättningsgrad. Anställda inom vård och omsorg omfattas av rätten till heltid.

Åldersfördelning - tillsvidareanställda

Enhet	-25	26-35	36-45	46-55	55-60	61	62	63	64	65	65 +
Totalt	18	185	249	230	119	11	23	13	16	6	

Medelålder - tillsvidareanställda

Enhet	2014	2015
Totalt	45	44,8

Antal tillsvidareanställda chefer fördelat per kön

	2014			2015		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Barn och Unga	9	1	10	10	1	11
Boende o korttid	14	2	16	11	1	12
Stab	1	2	3	2	3	5
Stöd o Service	6	3	9	7	3	10
Vuxenavdelningen	6	5	11	7	4	11
EFB				2	1	3
Totalt	36	13	49	39	13	52

Under våren 2015 avslutades 3 anställningar inom chefsgruppen inom avdelningen Boende och korttid kopplat till verksamhetens behov samt ekonomi. Då verksamheten förändrades över tid visstidsanställdes 2 vikarier över sommaren.

Antal visstidsanställda chefer fördelat per kön

	2014			2015		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Barn och Unga	1	0	1			
Boende o Korttid	1	0	1	3		3
Stab						
Stöd och serve						
Vuxenavdelningen	2		2			
EFB					1	1
Totalt	4		4	3	1	4

Pensionsavgångar per yrkesgrupp - tillsvidareanställda

Yrkesfördelning	2015	2016	2017	2018	2019	Summa	Andel
Handläggare och adm arbete	7		2	5	6	20	35
Ledningsarbete	7	2	2	2		13	25
Rehabilitering och förebyggande				2		2	33
Socialt och kurativt arbete	10	12		16	4	42	19
Vård och omsorgsarbete	6	20	22	26	11	85	16
Totalt	30	34	26	51	21	162	20

Under perioden beräknas drygt 160 medarbetare gå i pension. Därtill kommer en normal omsättning av personal som väljer att avsluta anställningen av andra skäl. Som beskrivs i kommande text i personalavsnittet är kompetensförsörjning en viktig del i det framtida personalarbetet.

Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron

	2014 (Totalt i %)	2015 (Totalt i %)
1. Total sjukfrånvarotid i % av ordinarie arbetstid	6,99	7,28
2. Summa tid med långtidssjukfrånvaro (> 60 dagar)	63,43	64,80
3. Summa sjukfrånvarotid för kvinnor	7,35	7,84
4. Summa sjukfrånvarotid för män	5,39	4,89
5. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 29 år eller yngre	4,11	2,45
6. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 30-49 år	7,40	7,53
7. Summa sjukfrånvarotid i åldersgruppen 50 år eller äldre	7,03	8,52

Antal sjukdagar per tillsvidareanställd

	2014			2015		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Barn och ungdom	12,87	9,36	12,38			7,2
Boende o korttid	30,55	38,40	31,92			32
Stab	14,07	0,0	11,06			8,4
Stöd o service	35,48	27,68	34,63			22,3
Vuxenavdelningen	24,13	7,62	19,93			27,6
EFB	Mätetal finns ej	Mätetal finns ej	Mätetal finns ej			3,2
Totalt	26,52	21,94	25,7			25,7

Statistiken som är framtagen av stadskontoret är tagna från två olika system - AGRESSO till och med 31/8 2015 och det nya personaladministrativa systemet Heroma från och med 1/9 - 31/12 2015. Vi förhåller oss till resultatet med en viss tillförsikt. Systemet tillåter inte att ta fram fördelningen män och kvinnor per avdelning utan hänvisar till den obligatoriska redovisningen av sjukfrånvaron.

Barn och ungdomsavdelningen

Anledningen till det låga sjukalet är att medarbetarna inom avdelningen trivs på arbetet. Medarbetarna har en känsla av sammanhang, KASAM. Vi saknar en medarbetare om den är borta. Den sjukfrånvaro vi har är s.k. ”normal” med influensa mm.

Vi arbetar inte särskilt med sjukfrånvaron utan med att medarbetaren skall trivas på jobbet och känna sig värdefull.

Previa använd i huvudsak i det förebyggande. Flera medarbetare har haft personliga bekymmer som påverkar arbetet.

Medarbetarna erbjuds Previa och samtal om man blivit hotad eller utsatt för extrem arbetsbelastning.

När det gäller arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet finns en handlingsplan för detta. Vi har det i årshjulet som vi tar upp i ledningsgruppen varje september och i oktober tar vi upp det systematiska arbetsmiljöarbetet på APT i ledningsgrupp.

Avdelningen för boende och korttid

Avdelningen har arbetat med att definiera olika faktorer som kan avspeglade sig i sjuktalen och lyfter ett par orsaker som kan vara en del i detta. Under året har chefsorganisationen förändrats internt vilket inneburit att flera arbetsgrupper fått byta närmaste chef. Detta har skapat en oro i vissa personalgrupper och uppföljningen av SAM har brutit vid vissa tillfällen. Vid sjukskrivningar har det varit svårt att hitta vikarier och relevant kompetens och även detta har på visat enheter skapat oro.

Stressrelaterad sjukskrivning kan vara kopplad till ökad rädsla och osäkerhet i samband med att vi arbetar bort skydds- och begränsningsåtgärder. Avdelningen har även en del sjukskrivningar som beror på belastningsskador.

Avdelningen arbetar med sjukfrånvaron på ett så verksamhetsnära sätt som vi ges förutsättningar för och har ett aktivt rehab-arbete med samtal vid upprepat frånvaro.

Det har blivit svårare att få möten och samarbete med Försäkringskassan. Det finns ett antal ärenden som inte blivit avslutade som pågått i flera år

Några enheter har använt Previa för stöd och information gällande ergonomi samt stödsamtal för medarbetare i behov av samtal.

Arbetsplatsnära stöd med hjälp av F-kassan som ersätter kostnad så medarbetare kan vara på arbetet.

Arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet sker genom skyddsroner, medarbetarsamtal, lönesamtal, medarbetarenkät etc.

Kontinuerliga diskussioner angående arbetsmiljö på APT.

EFB

Ny enhet under året så det finns inget mätetal för 2014 och heller inga aktiviteter gjorda kring sjuktal och arbete med uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Stab

Under 2014 låg en så kallad övertalighetspool registrerad under staben från boende o korttid där flertalet medarbetare var långtidssjukskrivna. Därav sänkningen av sjukdagar inom enheten.

Avdelningen för stöd och service

Glädjande nog skall vi nu kommentera varför sjukfrånvaron har sjunkit från 34 dagar till 22 dagar. Bedömningen är att förändringarna i huvudsak har skett inom verksamheten personlig assistans. Övriga verksamheter har sedan lång tid tillbaka en låg eller högst normal sjukfrånvaro.

Anledningen till att sjuktalen har sjunkit i verksamheten personlig assistans kan vara flera. Övertaligheten var hög i början av hösten, men förändrades till en ”undertalighet” i slutet av året, bl.a. på grund av att mer än 12 personer valde att börja arbeta vid verksamheten för ensamkommande flyktingbarn. Att slippa riskera bli övertalig och att därmed inte ha en fast placering, minskar den psykiska stressen betydligt. Vissa långtidssjukskrivningar har avslutats, vilket också har förbättrat siffrorna. En annan anledning kan vara att medarbetarna känner sig mer delaktiga i verksamheten. De har nu en egen mail och tillgång till dator och de har en ökad känsla av tillhörighet. Det har ordnats gemensamma träffar i olika former. Många i personalen känner sig lyssnade på och att man har fått gehör för sina önskemål. Av medarbetarsamtalen framgår att man börjar känna sig sammansvetsade och att man har hittat en trygghet bland kollegor, som man tidigare inte har haft eller känt av. Man känner tilltro och förtroende.

Cheferna har i samarbete med HR, Previa, arbetsförmedlingen och Försäkringskassan arbetat systematiskt med att noggrant följa upp all personal som har både en upprepat korttidsfrånvaro och en långtidsfrånvaro. Cheferna har haft täta uppföljningsmöten med personalen, fortlöpande erbjudit stöd av Previa och upprättat tydliga planer i varje enskilt ärende. En tydlig information har gått ut till alla om det projekt som kommer att starta i januari tillsammans med Previa, när det gäller tidig rehab, dvs. att tre

sjukfall, oavsett orsak, under en sexmånadersperiod, kommer att innebära särskilda åtgärder. I viss mån har detta arbetssätt redan börjat tillämpas inom verksamheten och fått effekt. Kartlägningsinstrumentet SASSAM har använts i verksamheten, för att upptäcka hinder för återgång till arbete, där medarbetarna själva har upptäckt att de kanske faktiskt skall välja ett annat arbete. Cheferna inom personlig assistens något bättre arbetsituation med ett något färre antal medarbetare per chef, vilket har ökat förutsättningarna att ge sina medarbetare ett bättre stöd. Arbetsplatsträffar och personalmöten hålls regelbundet och på dagordningen finns punkten arbetsmiljö alltid med, där personalen kan ta upp aktuella frågor kring detta ämne. Några arbetsgrupper har haft handledning utifrån olika problemområden, vilket också har bidragit till att förbättra arbetsmiljön och förebygga sjukfall. En tydlig plan finns nu på att höja kompetensen inom verksamheten, som innebär att alla (ca 40) som inte har en utbildning som motsvarar omvårdnadsprogrammet har möjlighet att påbörja en validering/utbildning i februari 2016 och som sedan sträcker sig över 4 terminer. Att ha en god kompetens, innebär också en ökad trygghet av att faktiskt klara av det svåra arbete som det många gånger innebär i denna verksamhet.

Vuxenavdelningen

På avdelningen har sjuktalen ökat från 19,93 dagar till 27,6 dagar. Det går inte att i nuläget se någon fördelning mellan kort- och långtidssjukfrånvaro.

Vid genomgång med berörda verksamheter framkommer att fortsatt är de högre sjuktalen kopplade till avdelningens dygnetruntverksamheter. (Serviceboende och UAE). Fokus hålls därmed på detta i underlaget.

Beskrivningen är att fortsatt är det ett antal medarbetare som står för en hög andel utifrån långtidssjukskrivningar som inte har koppling till arbetet utan som är orsakade av olika former av allvarliga fysiska sjukdomstillstånd. Samtidigt finns det ett antal sjukskrivningar som har sin bakgrund i en kombination av fysiska åkommor och en problematik som är kopplad till arbetsituationen och där man har svårt att orka med arbetet av olika skäl.

Vi kan i det senare se ett mönster av att arbetets utformning förändrats över tid utifrån krav från bl. a lagstiftare vilket ställer högre krav på medarbetarna. Detta gäller inte minst hantering av dokumentation och arbete med verksamhetssystem. Det har också inneburit behov av förändrad organisation, arbetssätt och metoder vilket upplevs ha påverkat medarbetare och i förlängningen i vissa fall ha ökat sjukfrånvaron.

För att möta detta har vi arbetat på flera sätt:

Vi har arbetat verksamhetsinriktad på ett övergripande sätt med att tydliggöra uppdrag, arbeta med kompetensutveckling i lämpliga former och utifrån behov (bl.a. runt social dokumentation, vårdplaner/uppdrag till utförare och genomförandeplaner) samt att öka tillgänglighet till närvarande chef.

För att utveckla teamkänsla och stärka det positiva i arbetsgruppen har flera enheter arbetat aktivt med Previa och intern HR-utvecklare. Det har inbegripit såväl enheter med definierade arbetsmiljöproblem som där man arbetat utifrån ett förebyggande perspektiv.

Målsättningen är att i så stor utsträckning som möjligt arbeta utifrån ett förebyggande perspektiv. Man har exempelvis på vuxenenheten använt sig av individuellt utformade friskvårdsinsatser vilka knutits till medarbetarmål och som följts upp i samband med medarbetarsamtal. Detta har fallit väl ut.

Cheferna har också arbetat tätt ihop med intern HR-utvecklare och Previa i enskilda ärenden och med utgångspunkten att försöka skapa förutsättningar till snar återgång alt hitta lämpliga lösningar där återgång inte bedöms möjlig/lämplig.

Arbetet har generellt gett gott resultat i flera verksamheter, både där man arbetat utifrån ett förebyggande perspektiv och där man arbetat utifrån identifierade arbetsmiljöproblem

Sammanfattning

Förvaltningen arbetar aktivt för att uppnå målen att sänka sjuktalen/medarbetare kopplade till arbetsmiljöplanen. Som tidigare nämnts är statistiken för 2015 tagna från 2 olika system, AGRESSO (1/1 2015 – 31/8 2015) och Heroma (1/9 2015 – 31/12 2015) och detta gör att statistiken inte är tillförlitlig. Därav redovisas inte delårsuppfyllelsen utifrån nedanstående dagar. Målet är att under planperioden 2014 – 2017 sänka antalet sjukdagar/medarbetare med antalet dagar per avdelning och hela förvaltningen:

Förvaltningsövergripande	2,3 dagar
Per avdelning:	
Stab	1,3 dagar
Vuxenavdelningen	1,5 dagar
Avdelningen för boende och korttid	2,5 dagar
Avdelningen för stöd och service	3,5 dagar
Barn och ungdomsavdelningen	1,2 dagar

Sjukfrånvarointervall - tillsvidareanställd personal

Antal dagar	0-1	2-14	15-90	91-180	181-9999
Totalt					

Stadskontoret låter meddela - på grund av ett nytt personaladministrativt system så går det inte att få fram sjukfrånvarointervallerna för 2015 utan det kommer att redovisas först nästa år.

Antal sjukdagar per yrkesgrupp – tillsvidareanställd personal

Yrkesgrupp	2013	2014	2015
Ledningsarbete	13,7	6,12	11,27
Socialt o kurativt arbete	14,05	14,12	11,62
Vård o omsorgsarbete	28,53	32,57	35,23
Handläggare o adm arbete	5,63	5,97	1,4

Det är inom yrkesgrupp vård - och omsorgsarbete som sjukdagarna ökar och det följer trenden i samhället att det är de kvinnodominerade yrkesgrupperna som sjukfrånvaron är högst.

Medarbetarskap och ledarskap

Vuxenavdelningen

För att utveckla teamkänsla och stärka det positiva i arbetsgruppen har flera enheter arbetat aktivt med HR-utvecklare och Previa under året. Det har inbegripit såväl enheter med definierade arbetsmiljöproblem som där man arbetat utifrån ett förebyggande perspektiv. Målsättningen är att i så stor utsträckning som möjligt arbeta utifrån ett förebyggande perspektiv.

Man har exempelvis på vuxenenheten använt sig av individuellt utformade friskvårdsinsatser vilka knutits till medarbetarmål och som följts upp i samband med medarbetarsamtal. Detta har fallit väl ut.

Arbetet har generellt gett gott resultat i flera verksamheter, både där man arbetat utifrån ett förebyggande perspektiv och där man arbetat utifrån identifierade arbetsmiljöproblem.

Avdelningen är kvinnodominerad vad gäller medarbetare vilket innebär att detta perspektiv ingår i den utformning som insatserna utgår från. Det finns således en koppling mellan arbetsmiljöplan och jämställdhetsplan.

Enhetschefer och avdelningschef har under året medverkat i utvecklande ledarskap. Satsningen kommer att fortgå under 2016. På avdelningens ledningsgrupp har diskussion förts bl.a. i samband med planeringsdagar om på vilket sätt det kan implementeras i den löpande verksamheten. Ett konkret sätt har varit att använda verktygen från utbildningen i samband med planeringsdagar samt att införliva det i arbetet i avdelningens ledningsgrupp. Diskussion har också förts med HR om hur detta arbete under 2016 kan samordnas med tidigare arbete som utgick från PI på gruppnivå.

Avdelningen medverkar dessutom i det förvaltningsövergripande värdegrundsarbetet på temat att utveckla ledarskap.

Stöd och Service

De flesta chefer vid Avdelningen har nu fullföljt chefsutbildningen Utvecklande Ledarskap. De sista kommer att bli klara hösten 2016. En översyn av arbetssituationen för enhetscheferna Personlig assistans har genomförts under 2015, vilken visade på en mycket stor mängd administrativa arbetsuppgifter. Dessutom räknades fram under året att varje Pers ass chef i genomsnitt hade 10 rehab-utredningar var att arbeta med och sjuktalet har sedan lång tid tillbaka varit det högsta i kommunen. Glädjande nog kan vi nu se att chefernas systematiska arbete med sjukfrånvaron, äntligen har börjat ge resultat och siffrorna ser bättre ut.

Denna chefsgrupp har under flera år inte varit bemannad fullt ut, pga. sjukdom och förvaltningens ansträngda ekonomi. Verksamheten är nu uppe i full chefsstyrka och har på annat sätt möjlighet att aktivt arbeta med sin personal, både förebyggande och med rehab. Målsättningen är att minska antalet personal per chef, att ha en välfungerande bemanning och en förenklad administration kring exempelvis lönehanteringen och redovisningen till Försäkringskassan. Dessa faktorer är viktiga områden för att ge förutsättningar för ett gott ledarskap och därmed en ökad möjlighet till ett gott medarbetarskap. Ett viktigt steg framåt när det gäller förenklad löneadministration är införandet av Heroma, där det inledningsvis kommer att bli ett omfattande dubbelarbete, men där det förhoppningsvis på sikt kanske i slutet av 2016 kommer att innebära en avlastning för cheferna. Denna chefsgrupp har under året också haft handledning hos Previa, pga. en särskilt ansträngd arbetssituation.

När det gäller förutsättningarna för ett gott ledarskap i övriga enheter på avdelningen ser det bättre ut när det gäller Boendestödsenheten och Hälso- och sjukvårdsenheten, medan antalet medarbetare och komplexiteten i arbetsuppgifterna för enhetschefen på Handläggningsenheten har ökat successivt under de sista åren. Behovet av att inrätta en särskild tjänst som socialsekreterare med tilläggsuppdrag, som skall kunna avlasta enhetschefen har nu lyfts till Ledningsgruppen.

Samtliga avdelningens enhetschefer deltar i förvaltningens chefsträffar, kommunens ledardagar och även i Kommunens BAS-utbildningsprogram för chefer, där bl.a. utbildning i nya samverkansavtalet ingår.

Medarbetare i olika verksamheter deltar fortlöpande eller vid behov i handledning av förvaltningens egen psykolog, Previa eller externt upphandlad handledare.

Efter förra Medarbetarundersökningen 2014 upprättades handlingsplaner i alla verksamheter, som under 2015 har följts upp och arbetats vidare med.

Alla medarbetare deltar regelbundet i Arbetsplatsträffar och personalmöten, där det finns möjlighet att komma till tals, både när det gäller utveckling på den egna arbetsplatsen och när det gäller arbetsmiljö.

Samtliga medarbetare deltar i Avdelningens arbete med Omvärldsanalysen.

Samtliga medarbetare vid avdelningen är på något sätt delaktiga i arbetet med Kultur och Värderingsprojektet.

Barn och Ungdomsavdelningen

Som medarbetare på avdelningen ses man som en del av helheten där alla är en viktig länk för att göra skillnad för våra klienter. Vi arbetar utifrån ett systemiskt förhållningssätt där det är viktigt att man förstår sin roll och sitt ansvar men också att man får rätt förutsättningar att utöva sitt arbete. Det har under året varit ansträngd situation på avdelningen, men man arbetar på att skapa delaktighet, transparens och ett engagemang för att lösa situationen. Under året har kommunikation och kommunikationsvägar varit en fråga som har haft särskilt fokus. Medarbetare har varit delaktiga i allt från rekrytering till framtagande av kvalitetshandbok. Alla chefer ska gå Utvecklande Ledarskap som ett led i att stärka chefsleden i verksamheten.

Avdelningen för Boende och Korttid

Inom enhetschefgruppen har flera enhetschefer genomgått UL för att utveckla ledarskapet. Målet är att samtliga enhetschefer inom avdelningen ska genomgå utbildningen. Avdelningen arbetar aktivt med ett närvarande ledarskap och utvecklar individuella utvecklingsplaner för medarbetarna samt enhetsspecifika uppdrag för att synliggöra mål och utvecklingsbehov för samtliga medarbetare.

Förvaltningsgemensamt

Under 2015 blev en medarbetare från förvaltningen - i stor konkurrens - antagen till Morgondagens ledare.

För att ha en god bas inför framtida rekryteringsbehov inom chefsområdet behövs flera olika åtgärder för att öka intresset för chefsrollen. En aktivitet som socialförvaltningen valt är en intern chefskola som sträcker sig över 1 år. Den interna chefskolan som nu startar i februari 2016 är den tredje omgången och har uppfattats ge en god inblick i ledarrollen och utvecklat våra medarbetare.

Kompetensförsörjning

Under 2015 har förvaltningen arbetat med att ta fram en organisationsmodell och uppdrag för ett arbete med strategisk kompetensförsörjning. Syftet med att arbeta strategisk med en förvaltningsgemensam kompetensförsörjningsplan är att ge en samlad bild av kompetensförsörjning inom socialförvaltningen. Den samlade bilden ska:

- Stödja förvaltningen att inneha en kvalitet som innebär rätt kompetens på rätt plats över tid.
- Stödja förvaltningen att vara resurseffektiv och öka möjligheterna till förvaltningsgemensamma insatser.

Syftet med kompetensförsörjningsstrategin är att utifrån analys av befintlig kompetens, tydliggöra kommande kompetensbehov och hur stort gapet är från befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens mål på kort och lång sikt. I praktisk handling utmynnar kompetensförsörjningsstrategin i form av kompetensförsörjningsplaner. I kompetensförsörjningsplanen ska de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven beskrivas. Det kan innebära t.ex. hur man attraherar nya medarbetare, nyrekrytering, strategier för kompetensutveckling för att behålla medarbetare och avveckling.

En effektiv styrning och en genomtänkt kompetensförsörjning för socialförvaltningen bör ta sin utgångspunkt i det värde som ska skapas. Med ett sådant strategiskt perspektiv på verksamheten betonas betydelsen av att intressera sig för individens, gruppens och organisationens kompetens. Eftersom kompetens tar tid att bygga måste vi redan idag fundera över vilken kompetens vi behöver i morgon. Strategier för kompetensförsörjning är avgörande för att vara en framgångsrik, attraktiv arbetsgivare med engagerade medarbetare och därigenom nå verksamhetens mål. De måste utvecklas parallellt med övriga strategier och ingå som en naturlig del av verksamhetsplaneringen. HR funktionen har arbetat med planering för studentmedarbetare inom förvaltningen. Förvaltningen har haft en dialog med stadskontoret och de fackliga organisationerna. Vi har landat i ca 5 studentmedarbetare som kan påbörja en anställning med målsättning hösten 2016.

Vuxenavdelningen

Metodstödjare och planeringssekreterare har under året gemensamt med övrig ledningsgrupp tagit fram underlag för avdelningens kompetensutveckling för året. Den bygger på avdelningens tidigare omvärldsanalys.

Metodstödjare medverkar i nationellt nätverk för vissa kompetensfrågor bl. a ASI och på regional nivå i ett antal kompetensutvecklingsfrågor och har därför medverkat och drivit frågor utifrån avdelningens behov. Syfte är bl. a att samordna regionalt likvärdiga kompetensutvecklingsbehov.

I övrigt har medverkan skett i aktuella förvaltningsövergripande forum.

Vidare medverkar avdelningschef i taktiska grupper för psykiatri och missbruk/beroende och frågan om kompetensutveckling är aktuell där för framtagande av plan för länsövergripande kompetensutvecklingsåtgärder

Rekrytering har varit och är en angelägen fråga och här ligger en av våra största utmaningar. Det gäller rekrytering såväl till baspersonal i boende som socialsekreterare och för chefsbefattningar. För att bli mer träffsäkra i rekryteringen har man på vuxenheten med inriktning socialpsykiatri prövat att i samverkan med HR komplettera sedvanligt rekryteringsförfarande med HR-verktyget PI. Detta har varit till god nytta för berörd enhetschef i rekryteringen och ses som ett gott komplement generellt vid rekrytering.

Vi har under året fört resonemang såväl på avdelnings- som förvaltningsnivå hur vi kan profilera oss och bli mer attraktiva som arbetsgivare på såväl kort som lång sikt och detta arbete kommer att konkretiseras mer under 2016.

Avdelningen för boende och korttid

Avdelningen har under 2015 satsat på kompetensutvecklande åtgärder samt handledning för medarbetarna; Medarbetare har fått föreläsningar inom NPF och av Bo Hejlskov. En stor satsning på avdelningen har varit utbildning inom Skydds- och begränsningsåtgärder. Utbildning inom Barnkonventionen i 2 dagar för barnsidan. Internutbildning inom Dokumentation för vissa medarbetare. Brandutbildning/husutbildning för flera gruppboende.

Det vi ser är att vi har en stark konkurrens rörande rekrytering gentemot ensamkommande. Vi ser att vi fått svårare att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. För att möta detta har vi samarbete med utbildningsanordnare för att ta emot elever och praktikanter.

Avdelningen har tillsammans med övriga avdelningar tidigt haft en planering inför rekrytering av sommarvikarier för att försöka nå dem tidigt och kunna binda upp dem under våren. Avdelningen har även bildat en arbetsgrupp för planering av besök hos utbildningsanordnare för att locka nya medarbetare och marknadsföra vår verksamhet. Även alternativa vägar för att rekrytera diskuteras och diskussioner förs med kommunens kommunikatörer angående detta. .

Avdelningen för stöd och service

Arbete med kompetensförsörjning pågår på flera nivåer. Inom ramen för den regionala stödstrukturen har Taktisk grupp för personer med funktionsnedsättning arbetat efter en Mål och handlingsplan som bl.a. omfattar behovet av kompetensutveckling inom funktionshinderområdet i Regionen. En särskild utredare på Regionen har kartlagt behovet av kompetens och ett särskilt kompetensutvecklingsprogram för anställda inom funktionshinderområdet har fastställts.

Programmet innebär att ansvaret för att baspersonal, t.ex. personliga assistenter och boendestödjare har rätt grundutbildning och även bas-utbildning för chefer ligger på respektive kommun, medan vidareutbildning för olika yrkesgrupper inom funktionshinderområdet ligger på regional nivå. Exempel på den typen av utbildningar som har genomförts eller är på gång i regionen är utbildning i Delaktighetsmodellen, Barns delaktighet, Utmanande beteenden, Tidiga tecken, Åldrande och

Utvecklingsstörning, LSS Värdegrund/lagstiftning, FN:s barnkonvention, Funktionsnedsättningar och dess konsekvenser, Evidensbaserad praktik – Metoder och arbetssätt och trygghet utan tvång.

2014 tog Regeringen ett beslut om en Nationell högskoleutbildning för LSS handläggare, vilken flera av avdelningens LSS handläggare har genomgått. Tyvärr täcker den emellertid inte det behov av juridisk utbildning, som är nödvändig för att klara arbetet som LSS handläggare, utan detta är ett behov som verksamheten får fortsätta att arbeta vidare med.

Länsstyrelsen har i samverkan med Regionen tagit ett stort ansvar för att utbilda personal inom området Vård i nära relationer. Flera medarbetare på Avdelningen har genomgått dessa utbildningar.

Under 2015 har också Regionen inlett samarbete med Högskolan en utbildning för chefer inom funktionshinderområdet och planeringen är nu att denna utbildning som omfattar 4 kurser å 7,5 högskolepoäng kommer att starta till hösten 2016.

Avdelningen har under hösten 2015 inlett ett samarbete med Vuxenutbildningen i Halmstad angående validering av de ca 25 personliga assistenter som helt eller delvis saknar en kompetens som motsvarar omvårdnadsprogrammet, vilket är den kompetens som krävs idag för att få en tills vidareanställning i verksamheten. Denna utbildning/validering påbörjas nu i februari 2016 och kommer att pågå till och med december 2017.

Barn och ungdomsavdelningen

I övrigt har avdelningen haft ett svårt år vad gäller rekrytering av nyanställda, och de som har rekryterats till avdelningen är till största delen oerfarna socionomer. Även den kompetens som erfarna handläggare har representerat, har under året tunnats ut då fler handläggare har valt att söka andra, mer välbetalda, arbeten i andra verksamheter och kommuner. För att möta denna utveckling har avdelningen behövt ta nya grepp gällande rekrytering och för att visa vilket socialt arbete Halmstads kommuns socialtjänst bedriver. Under året har avdelningen syns bland annat på Instagram, i ett mailutskick till nya socionomer och på Facebook. Avdelningen har dessutom kunnat visa en positiv bild av verksamheten i media genom TV, radio och tidningar.

Barn och ungdomsavdelningen har tillsammans med Region Halland arbetat fram en kompetenstrappa. Den syftar till att skapa en systematisk kompetensutvecklingsplan som grundar sig i verksamhetens behov av kvalitetssäkrad kompetens hos medarbetarna. Kompetenstrappan är tänkt att främst riktas mot socialsekreterare inom barn och ungdomsvården, men systematiken och grundtanken är applicerbar på fler områden. Under hösten har avdelningen även arbetat med att ta fram en liknande struktur för behandlingsområdet. Kompetenstrappan är tänkt att kunna attrahera nya medarbetare såväl som att behålla den personal som finns i verksamheten.

Mångfalds- och jämställdhetsåtgärder

Vuxenavdelningen

Avdelningen medverkar i arbete på tema delaktighet. Detta som en del i pågående projekt Civis. Utbildning i metoden Deep democracy var planerad under hösten men har blivit uppskjuten p.g.a. att upphandling av utbildningen dragit ut på tiden. I avvaktan på detta har grundläggande information delgetts avdelningens ledningsgrupp. Vidare har avdelningschef medverkat i workshop på temat inom ramen för projekt Civis. Utvärdering av detta arbete görs med utgångspunkt från jämställdhet.

Under året har samverkan skett med HR på temat mångfald och jämställdhet. Representant för HR har på avdelningens ledningsgrupp haft dialog om det förvaltningsövergripande arbetet och om upplägg för avdelningens arbete som pilot. Intresse har uttryckts för medverkan i det fortsatta arbetet på temat jämställd rekrytering vilket kommer påbörjas under 2016.

Stöd och service

Den personalmässigt största verksamheten på Avdelningen är Personlig assistans. Andelen utlandsfödda eller personer som har minst en utlandsfödd förälder är minst 25 procent, vilket är en högre siffra än Halmstads och Sveriges befolkning i stort. Personalen kommer från minst 20 olika länder och talar lika många olika språk. Mångfalden ser vi som mycket berikande för vår verksamhet.

Även i Enhetschefgruppen är drygt 20 procent utlandsfödda, medan siffrorna är betydligt lägre i övriga verksamheter på Avdelningen.

Alla chefer har tidigare gått en utbildning om jämställdhet och deltar varje år i kommunens Ledardag om Jämställdhet. Enhetschefgruppen består nu av 33 % män och 66 % kvinnor. I övrigt är det en mycket tydlig övervikt av kvinnor i alla verksamheter. Exempelvis inom verksamheten Personlig assistans är det 15 procent män och 85 procent kvinnor.

En tydlig medvetenhet om ojämställdheten finns hos cheferna vid rekrytering av ny personal. Valet av vem som skall få tjänsten, faller emellertid alltid på den som är mest lämplig utifrån kompetens och personlig lämplighet, oavsett kön.

Avdelningen för Boende och Korttid

Avdelningen har under året via aktiv rekrytering arbetat för att öka antalet män inom verksamheten. Resultatet av detta ser man framför allt inom BoDa verksamheten.

Barn och ungdomsavdelningen

Ledningsgruppen har tagit del av Halmstads kommuns strategi för jämställdhet och mångfald. Denna anvisning syftar till att integrera ett medarbetar- och verksamhetsperspektiv gällande dessa frågor. Avdelningen har under 2015 haft ett allt ökande arbete med frågor som rör mångfald och jämställdhet. Ur ett verksamhetsperspektiv är det lättare att se vår del i förändringsarbetet, men ur ett personalperspektiv upplevs det svårare att nå förändring då det är svårt att rekrytera medarbetare med olik bakgrund. Detta gäller hela samhället och är ett problem som grundar sig i både synen på socialt arbete och i vilka som har tillgång till högskoleutbildning. Vi rekryterar främst socionomer vilket är en yrkesutbildning som lockar främst kvinnor, men har en tradition av att locka en bred målgrupp i övrigt. Det verkar dock ha skett en förändring gällande rekrytering till utredningsenheter under de senaste åren då fler män har sökt sig dit. Ett av alla sätt att locka fler män till yrket är att se över arbetsvillkor och lönebildning som är ett effektivt sätt att gå från underbetalt kvinnodominerat yrke till ett yrke med högre status och därmed bredare rekryteringsbas.

Socialtjänsten möter också i allt ökande grad klienter med annan kulturell bakgrund vilket ställer andra krav på vår verksamhet. På Mottagningsenheten har man under året rekryterat ett antal medarbetare med annan kulturell bakgrund vilket har varit berikande utifrån både medarbetar- och verksamhetsperspektiv. Det finns fördelar med både en ökad kulturförståelse/kompetens och att man kan fler språk.

Jämställdhetsplan som bilaga.

Hälsofrämjande och förebyggande insatser

Hälsofrämjande och förebyggande insatser,

inom ordinarie budget och centrala medel har används till följande under 2015

Hälsoinspiratörerna presenterade sig och sina tankar på chefsträff 22/1 2015.

Kartläggning till samtliga medarbetare om önskemål av aktiviteter inom områdena rörelse, kulturellt, socialt och återhämtning.

Sammanställning av kartläggningen har lett till ett antal aktiviteter såsom

- Föreläsning, Susanne Johansson plus genomgång av löpteknik
- Aprilutmaning, olika aktiviteter under 1 månad med pris
- Sponsrade lopp, Våruset (enbart kvinnor) o Laxaloppet (vi sponsrade enbart männen). Lite priser delades ut i båda loppen som uppmuntran.
- Prova-på-veckor på träningsinstitut Bero där företaget sen bjöd på 1 månads träning till 1 person
- Prova på SUP
- Yoga under flera tillfällen under året
- Sommarutmaning, göra olika aktiviteter under sommaren – utlottning av priser
- Friskis o Sveltis bjöd på beachträning under sommaren
- Familjedag genom Halmstads orienteringsklubb en lördag i september
- Prova – på crossfit
- En kväll med Quiz och mat
- Bokkväll på Akademibokhandeln. Bokprat, mat och utlottning av presentkort
- Mindfulness i Previas regi under 2 tillfällen i november
- Föreläsning inkl. gypapass på Nordic Wellnes
- Erbjudande om simma 1 gång/vecka på Actic, Simhallsbadet från okt 2015 – mars 2016. För en summa av 15 kr erbjuds man att delta på olika pass alt en genomgång med tränare på gymmet till och med 31/12 2015.
- Vi har 5 platser på aromabadet, Arenahallen varje torsdag 18 – 21 under november och december månad. Man kan även gå på vattengympa för en kostnad av 15 kr. Gratis intro på deras gym.

I början av året var det svårt att få ut information om de olika aktiviteterna då vi enbart använde oss av Intranätet. Föreläsningen med Susanne Johansson var vi tvungna att ställa in då det var för få anmälda.

Efter info genom cheferna att alla aktiviteter finns på Intranätet har det skett en stor förändring och deltagandet har ökat betydligt. Yoga, mindfulness, quiz, bokkväll och simning på Actic är det som är allra populärast.

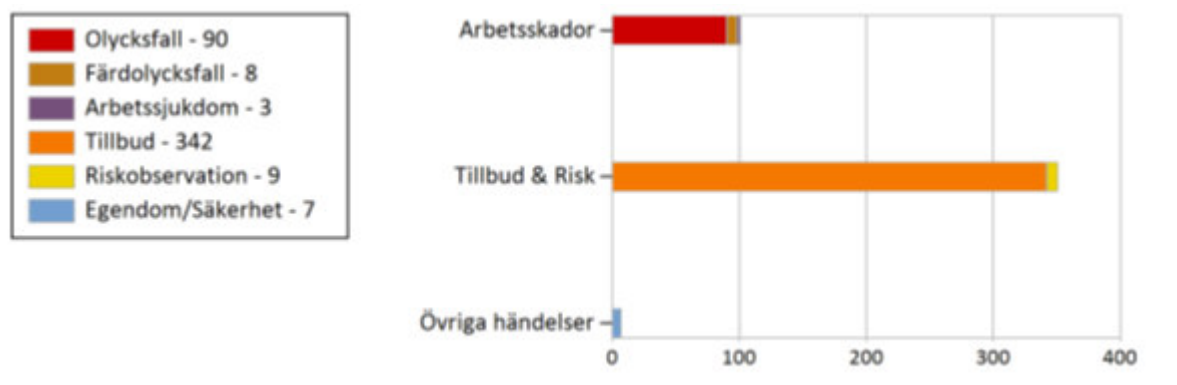
Under året har vi planerat en ny samarbetsform med Previa. Vi kallar det "Tidig rehab", vilket innebär att när en medarbetare har varit sjuk 3 gånger under 6 månader erbjuds ett hälsosamtal på Previa för att kunna knyta på någon form av aktivitet om behov finns. Exempelvis sömnskola. Vi startar upp detta arbete i början av 2016 och är ett led i att sänka vår korttidssjukfrånvaro.

När det gäller "användandet" av Previa är det uppdelat i tre områden - rehabilitering, förebygga och främja. Det högsta användandet ligger precis som det skall - på förebygga och främja med hela 70 %.

54 % ligger på individnivå - uppdelningen är på organisation, grupp och individ.

Previa är även delaktig i det samarbete vi har med Försäkringskassan för att se vad orsakerna är till våra höga sjuktal.

Arbets-skador



Arbetsmiljöhändelser som inträffat på Halmstads kommun - Socialförvaltningen inklusive underenheter 2015-01-01 - 2015-12-31 är totalt 459 händelser. Arbets-skador innefattar olycksfall, färdolycksfall och arbetsjukdom. Av dessa 459 händelser är 342 anmälda som hot och våld.

Färdolycksfall är ett olycksfall som inträffar vid färd till eller från arbetet.

Polisanmälningar som är gjorda under 2015 är 14 st. Under 2014 gjordes 19 stycken. Av dessa 14 polisanmälningar är 10 stycken gjorda inom vuxenavdelningen. 9 stycken anmälningar angående hot och våld mot person och 1 mot bil.

När det gäller anmälningar om arbets-skador och tillbud så är det hot och våld som är den allra största anledningen inom förvaltningen.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Till denna uppföljning finns en bilaga.

Det som har åtgärdats under året är samordning av arbetsmiljöansvar enligt Arbetsmiljölagen 7d §, vilket innebär att chefer har ett arbetsmiljöansvar även för externa aktörer som till exempel städ. Medarbetaren är anställd inom en annan förvaltning eller företag och vistas/arbetar i socialförvaltningens lokaler.

Detta ansvar är kommunicerat med cheferna och ett tillägg angående ansvaret finns nu på deras delegationer för fördelning av arbetsmiljöansvaret.

Sammanfattande analys

Förvaltningens sjukdagar/medarbetare ligger likt som förra året. 25,7 dagar (2014) - 25,7 dagar (2015). I år kan vi inte se förhållande kort- och långtidssjukskrivningar då relationerna har ändrats och den långa sjukskrivningen räknas över 60 dagar (2014 - mer än 14 dagar).

Det vi ser är att sjuklönekostnaderna har ökat från 4998 tkr (2014) till 5389 tkr (2015). En anledning kan vara att den korta sjukfrånvaron kan ha ökat. Det är den vi har kostnad för de fjorton första dagarna i en sjukskrivning innan kostnaden går över till Försäkringskassan.

Det vi har märkt under året är att Försäkringskassan "stänger" sjukpenningen mycket tidigare i processen om medarbetaren bedöms kunna klara arbete på den öppna arbetsmarknaden. Vi som arbetsgivare får inte tidiga signaler om själva avstängningen av sjukpenningen och hinner inte göra arbetsförmågebedömning och omplaceringsutredning. Dessa två utredningar tar väldigt långt tid och under tiden betalar arbetsgivaren sjuklön till medarbetaren upp till 6 månader och det kan bli väldigt kostsamt.

Förvaltningen har i samarbete med Försäkringskassan när det gäller långa sjukfall och sjukskrivningsorsak fått fram orsaker till sjukskrivningarna. Vi vet nu att 66 % av förvaltningens långtidssjukskrivna medarbetare har psykiska sjukdomar.

När man har en psykisk ohälsa så säger forskningen att det är då det är som svårast att återgå till sitt ordinarie arbete och arbete överhuvudtaget. Det är svårt att få läkartider inom psykiatri vilket fördröjer återgång till arbete och långa sjukskrivningar. Det visar sig även att det oftast är kvinnor som lider av psykisk ohälsa och inom vård-och omsorg.

Antalet personer med en psykiatrisk diagnos som har sjukpenning eller rehabiliteringspenning från Försäkringskassan har ökat. En stor del av ökningen kan dock förklaras av de förändringar i sjukförsäkringen som genomfördes år 2008, framför allt att möjligheten att beviljas tidsbegränsad sjukersättning (f.d. sjukpension) togs bort.

Förändringen har medfört att fler har sjukpenning längre tid istället för att som tidigare i viss utsträckning beviljats tidsbegränsad sjukersättning. Det är någon som även vår förvaltning känner igen. Det är ytterst svårt att få sjukersättning idag och medarbetaren är då kvar i sin sjukskrivning väldigt länge.

Som beskrivs tidigare i dokumentet sker många olika aktiviteter på avdelningarna inom området chef och medarbetarskap. Förvaltningen har varit mycket aktiv i deltagandet i kommunens satsning Utvecklande Ledarskap. I stort sett samtliga chefer har genomgått utbildningen och resterande kommer att delta under 2016.

Under 2015 har förvaltningen fördjupat arbetet med kultur och värderingsarbetet. Detta arbete beskrivs mer ingående i verksamhetsberättelsen.

Under året har förvaltningen även arbetat med en ny organisationsmodell och uppdrag för strategisk kompetensförsörjning. Syftet med att arbetat är att stödja förvaltningen att inneha rätt kompetens på rätt plats över tid samt stödja förvaltningen att vara resurseffektiv och öka möjligheterna till förvaltningsgemensamma insatser. Organisationen träder i kraft 2016-03-01.

7 Ekonomisk redovisning

Driftredovisning

Årsresultatet ("Utfall"-kolumnerna)

Kommentera periodresultatet samt kommentera förändringen av periodens resultat jämfört med föregående års resultat.

Ca 16 000 tkr högre nettokostnad, vilket dels handlar om en gruppbostad mer, lönerevision samt det som avspeglas i texten nedan.

Förvaltningen har under året haft en kraftig expansion vad gäller ensamkommande flyktingbarn, där det under året varit svårt att få grepp om förväntade intäkter från migrationsverket kontra kostnader för personal, lokaler och övriga kostnader. Vid årsskiftet finns 9 HVB i egen regi, jämfört med 2 HVB för ett år sen. Nettokostnad blir ingen större skillnad i, eftersom migrationsverket finansierar den verksamheten, men fördelningen mellan intäkter och kostnader har löpande under året varit svårt att beräkna.

Kommentera och analysera särskilt periodens personalkostnadsutveckling samt gör jämförelser med föregående års personalkostnader.

Ca 20 000 tkr högre, vilket dels har med lönerevisioner att göra, men även en ny enhet inom boende och korttid, fler utredare samt kraftigt utökad verksamhet för ensamkommande flyktingbarn. Ca 90 personer kommer innan årsskiftet vara anställda på dels boenden och dels som administratörer inom det senare jämfört med ca 10 personer för två år sen.

Utfall – ("Budget"- respektive "Utfall"-kolumnerna)

Kommentera årets resultatavvikelse mot kommunfullmäktiges fastställda ram.
– Om negativ avvikelse finns, beskriv därutöver vilka åtgärder som vidtagits eller planeras att vidtas för att nå ekonomisk balans gentemot ram.

Förvaltningens resultat blev ett underskott på 9 050,6 tkr.

En del gruppbostäderna anpassade verksamhet och lokaler utifrån tillsynsrapporter från IVO (inspektionen för vård och omsorg). Det handlar om begränsnings och skyddsåtgärder. Inom ett flertal enheter innebar det ökad bemanning. Utökad kostnad blev ca 2 000 tkr över budget.

2015 hade barn och ungdom en ökning på nästan 1000 anmälningar/ärenden jämfört med 2014, vilket är en ökning med ca 38 %. Denna ökning har varit tydlig hela 2015. För att hantera tillströmningen, dels i det akuta men även i uppföljande och behandlande verksamhet, beräknas detta ha kostat ca 6 000 tkr över budget. Här kan nämnas att verksamheten avvaktade besked gällande tilläggsanslag och under en period valde att försöka hantera ökningen inom befintliga resurser.

Ökning av externplaceringar inom funktionshinder kostade 3 000 tkr mer än budget. Detta kunde delvis motas mot ett överskott inom personlig assistans, totalt blev det dock ett underskott på 2 000 tkr.

Förvaltningen hanterade resultatbalansering på – 1 368 tkr främst genom vakanshållningar inom olika delar av verksamheten. Samtidigt försöker man hela tiden arbeta med anpassning av personalresurser samt att hitta kostnadseffektiva lösningar inom de olika verksamheterna, för att inte kosta mer än vad som behövs. Utöver detta vakanshölls administrativ personal med ca 1 000 tkr.

Kommentera och analysera särskilt prognosticerade avvikelser för personal-kostnader jämfört med årets budget.

Se ovan, där det mesta är personalrelaterat.

Prognosjämförelse – ("Utfall"-kolumnerna + föregående rapport)

Kommentera förändringar av ramavvikelsen jämfört med den senaste prognosen.

Lite bättre än senaste prognosen, som var på – 10 000 tkr. 1 500 tkr bättre gällande ensamkommande flyktingbarn, samt 500 tkr sämre på externplaceringar funktionshinder.

Investeringsredovisning

Periodens nettoinvesteringar ("Utfall"-kolumnerna)

Kommentera årets investeringsnetto samt kommentera förändringen av periodens investeringsnetto jämfört med föregående års investeringsnetto.

Större delen av anslaget förbrukades 2015. År en relativt liten budget, som tas i anspråk när det behövs. Därför blir jämförelse med föregående år inte relevant, då största delen förbrukades slutet på året, samt att en stor del ombudgeterades.

Prognos – ("Budget"- respektive "Utfall"-kolumnerna)

Kommentera årets avvikelse mot kommunfullmäktiges fastställda ram.
– Kommentera årets utfall jämfört med årets budget. Om negativ avvikelse finns, beskriv vilka åtgärder som vidtagits för att nå ekonomisk balans gentemot ram.

Prognosjämförelse – ("Budget" + föregående rapport)

1. **Kommentera förändringar av ramavvikelsen jämfört med den senaste prognosen.**

408 tkr över, vilket kommer att begäras ombudgeterat. Medlen behövs till kommande enhet på Snöstorp samt kommande flyktingenheter.

Prognostiserad budgetavvikelse i kkr för helåret enligt:							
Prognos 28 feb	Prognos 31 mar	Delårsrapport 30 apr	Prognos 31 maj	Delårsbokslut 31 aug	Prognos 30 sep	Prognos 31 okt	Prognos 30 nov
0	0	- 10 000	- 10 000	- 9 000	- 9 000	- 10 000	- 10 000

Förslag till resultatbalansering.

Åtgärder relaterade till begränsnings- och skyddsåtgärder inom gruppbostad, – 2050 tkr.

Ökning av ärenden inom barn och unga, – 6000 tkr

Ökat antal externplaceringar inom funktionshinder – 2000 tkr.

Vakanshållning administrativ personal, + 1000 tkr.

Socialnämndens förslag till resultatbalansering = 0 kr.

Ange resultatbalanseringspost, belopp i kkr, samt kortmotivering till att posten ska/inte ska resultatbalanseras	Belopp
Anpassning av verksamhet utifrån krav från IVO (inspektionen för vård och omsorg), begränsnings och skyddsåtgärder, ej förutsägbar eller påverkbar kostnad.	- 2 050
Drastisk ökning av antal ärenden inom barn och ungdom, tilläggsanslag begärdes men beviljades ej.	- 6 000
Ökat antal externplaceringar inom funktionshinder. Ej förutsägbar eller påverkbar.	- 2 000
Vakanshållning administrativ personal, i enlighet med åtgärdsplan.	+ 1 000
Budgetavvikelsen inkl. kapitalkostnadsavvikelse	+ 9 050
SUMMA BELOPP ATT RESULTATBALANSERA =	+ 0

8 Nyckeltal

Nyckeltal/resultat som följs av kommunfullmäktige/kommunstyrelsen

Kostnad missbruksvård vuxna

Bruttokostnad minus interna intäkter och försäljning till andra kommuner och landsting för missbrukarvård vuxna, dividerat med antal invånare totalt 31/12. Avser vård och omsorg i form av institutionsvård, vård i familjehem, bistånd avseende boende och olika öppna insatser som socialtjänsten ger till vuxna personer som har missbruksproblem. Som vuxen person avses här person som är 21 år eller äldre. Avser samtlig regi. Källa: SCB:s Räkenskapssammandrag.

	2 009	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014
Halmstad	375	436	459	395	493	513
Större städer	599	622	634	668	693	734

Kostnad Barn- och ungdomsvård

Bruttokostnad minus interna intäkter och försäljning till andra kommuner och landsting för barn och ungdomsvård, dividerat med antal invånare i kommunen den 31/12. Avser vård och stöd som socialtjänsten ger till barn och ungdomar 0-20 år i form av vård på hem för vård eller boende (HVB), familjehem, individuellt behovsprövad öppenvård och övriga öppnainsatser. Kostnader för den utredningsverksamhet som ligger till grund för insatserna redovisas inom respektive delverksamhet. Avser samtlig regi. Källa: SCB:s Räkenskapssammandrag.

	2 009	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014
Halmstad	1 065	1 130	1 286	1 383	1 421	1 349
Större städer	1 563	1 583	1 667	1 706	1 775	1 852

Kostnad för stöd till personer med funktionsnedsättning - exkl. ersättning från försäkringskassan

Bruttokostnad minus interna intäkter och försäljning till andra kommuner och landsting för insatser för personer med funktionsnedsättning totalt exkl. ersättning från försäkringskassan, dividerat med antal invånare 0-64 år 31/12. Detta nyckeltal visar kostnaden efter justering för det delade ansvaret, det vill säga den kommunala kostnaden för omsorg om personer med funktionsnedsättning. Avser samtlig regi. Källa: SCB.

	2 009	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014
Halmstad	6 371	6 192	6 882	7 185	7 942	7 975
Större städer	6 273	6 494	6 901	7 317	7 613	7 923

Kostnad för personlig assistans

Bruttokostnad minus interna intäkter och försäljning till andra kommuner och landsting för personlig assistans enligt LSS/SFB, dividerat med antal invånare 0-64 år 31/12. Avser samtlig regi. Källa: SCB.

	2 009	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014
Halmstad	974	953	1 027	977	782	1 052
Större städer	969	1 035	1 079	1 141	1 193	1 267

Kostnad Bostad med särskild service (exkl. lokalkostnad)

Kostnad exkl. lokalkostnad boende enl. LSS kr dividerat med antal invånare 0-64 år 31/12. Avser samtlig regi. Källa: SCB.

	2 009	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014
Halmstad	2 420	2 591	2 695	2 905	3 280	3 243
Större städer	2 304	2 423	2 559	2 734	2 881	3 010

Nyckeltal som följs av verksamheten

Ärenden Barn och ungdomsavdelningen

Helår	2 011	2 012	2 013	2 014	2 015
Anmälan/Ansökning	2 419	2 506	2 860	2 639 (164 EFB)	3 560 (273 EFB)

Sammanställning av vilka som anmäler

	2 015	2 014	Ändring
Anonym	169	170	- 1
Barnomsorgen	80	72	8
Bekant/anhörig	168	135	33
Förälder	129	136	- 7
Hysesvärd			
Myndighet	1 217	835	382
Polisen	680	536	144
Sjukvården	351	257	94
Skolan	516	334	182
Summa	3 310	2 475	835
Antal anmälningar bevittnat våld	285		
Antal anmälningar fysisk/psyisk misshandel	256		

Det är en rimlig bedömning att en av anledningarna till ökningen är en effekt av målet *Barn i behov av stöd ska tidigt, redan i förskoleåldern, få samordnade sociala insatser*. Informationsinsatserna som har skett under året har bidragit till kunskap om socialtjänstens verksamhet.

Antal anmälningar under 2015 har ökat jämfört med 2014 (835 fler, ökning motsvarande 34 %). Även antal ansökningar har ökat stort jämfört föregående år (74 fler, ökning motsvarande 42 %). Ansökningarna handlar mest om HVB-placering/stöd. Man kan också utläsa att antal anmälningar som handlar om bevittnat våld ökar konstant, vilket faller sig naturligt då det är en ny lagstiftning som har implementerats. Under året har antal anmälningar gällande fysisk/psykisk misshandel varierat, men avslutar sista delåret med en kraftig ökning. De flesta anmälningar med anledning av misstanke om fysisk/psykisk misshandel kommer från barnomsorg/skola vilket är förklaringen till att anmälningsantalet varierat då skolorna är stängda under sommaren. Antal anmälningar från polis, skola och andra myndigheter har ökat avsevärt i jämförelse med 2014. Framför allt anmälningar från skolan har ökat markant detta trots att skolorna är stängda under en stor del av delår 2. Detta tyder på att det har varit tuff arbetssituation före och en bit in på semestern. Däremot har antal anmälningar från föräldrar minskat något.

Antal vårddygn HVB

Helår	2 011	2 012	2 013	2 014	2 015
	5 632	8 570	6 451	11 643 (6068)	22 799 (12576)

Siffran inom parentes avser vårddygn gällande det interna HVB:et för EFB. Den andra siffran gäller vårddygn för extern placering på HVB eller SiS. Det finns idag ingen möjlighet att se separat redovisning för hela 2015 gällande de externa placeringarna EFB vilket gör siffran missvisande. Vi vet att under december månad var 3583 vårddygn uppdrag från EFB, men att den siffran har ökat markant under hösten och därför inte generaliserbar. För 2016 kommer statistikföringen att förändras för att kunna följa utvecklingen korrekt.

BoU följer dock antalet placeringar även manuellt och vi vet att, för avdelningens målgrupp, följer antalet placeringar nu en jämn nivå och följer den strategi som finns. Avdelningen beslutade för ett antal år sedan att endast skyddsplacera ungdomar och arbeta aktivt med hemmaplanslösningar för målgruppen.

Familjehemsplaceringar - antal vårddygn

Helår	2 011	2 012	2 013	2 014	2 015
	51 784	57 742	52 545	49 998	62 436

Vårddygnen när det gäller familjehemsplaceringar ökat sedan föregående år. Förklaring till detta består av flera delar.

- Familjehemsplaceringarna tenderar att bli längre och längre. Sällsynt med korta placeringar där man snabbt arbetar hem barnet. De allra flesta placeringarna blir ”uppväxtplaceringar”.
- Insatsen ”Släktinghem tillfälligt” som skall användas av EFB i avvaktan på en riktig utredning, används inte alls.
- Insatsen ”Släktinghem/närstående hem” som skall användas för de ensamkommande som placeras hos närstående eller anhöriga används inte heller.

Externa placeringar psykisk funktionsnedsättning

2 010	2 011	2 012	2 013	2 014	2 015
10 819	12 023	11 098	8 650	8 564	9 510

2015-12-31 var 26 personer extert placerade i hem för vård eller boende (HVB), av dessa var 9 kvinnor och 17 män. Vid samma tidpunkt förra året var 24 personer placerade.

Antal vårddyggn under året uppgår till 9510, detta jämför med 2014 då antal vårddyggn var 8564.

Under året har totalt 35 personer varit externt placerade.

Vissa förändringar i mönstret av externplaceringarna kan ses. Placeringar har ökat något och vårddygnskostnaderna har också ökat, vilket hänger ihop med behov av mer kvalificerade omvårdnadsinsatser och med högre personaltäthet. Under året har det tillkommit tre placeringar till en kostnad av mellan 4 000–5 000 kr/vårddyggn, vilket gör stor skillnad då kostnaderna har prognosticerat till omkring 2 000 kr/vårddyggn. Således har både antalet placeringar och antalet vårddyggn ökat i förhållande till föregående år. Till följd av att de interna korttidsplatserna varit belagda, så har vuxenavdelningen under året behövt köpa externa korttidsplatser utanför kommunen.

Det är fortsatt svårt att prognosticera för kostnaderna avseende externplaceringarna, vilket hänger ihop med att verksamheten är oförutsägbar och snabbt kan ändras. Analysen är dock att behoven av externplaceringar kommer och hålla i sig under det närmaste året och då på motsvarande nivå som i dagsläget.

Externa placeringar missbruk

2 011	2 012	2 013	2 014	2 015
6 531	5 791	6 963	5 026	4 958

Under 2015 var antalet vårddyggn på HVB-LVM 1346, vilket ska jämföras med 1384 under 2014. Antalet vårddyggn på HVB-SoL var 2776, vilket ska jämföras med 2611 under 2014. Antalet vårddyggn extern öppenvård SoL var 1197, vilket ska jämföras med 1190 under 2014.

Månadsskifte november/december pågår 5 placeringar enligt LVM, av dessa var en kvinna, Prognos kan jämföras med förra årets utfall på 4313.

Månadsskiftet september/oktober var 8 personer placerade enligt Sol, av dessa var 3 kvinnor, 4 män var placerade på Krisbo.

Ett välfungerande arbete på UAE är en absolut förutsättning om dyra externa vårdkostnader ska undvikas.

Noterbart är antalet personer som är placerade på HVB-SoL är få inför månadsskiftet, vilket kan innebära att vi kan hämta hem en del av underskottet i juni, juli och augusti. Ett "oro moln" är emellertid ökningen av antalet allvarliga anmälningar från sjukvården.

Olika boendialternativ för personer med funktionsnedsättning

	2 009	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014	2 015
Bostad med särskild service LSS § 9	250	256	266	278	280	285	294
Boendestöd enligt SoL	43	60	64	58	68	64	80

Bostad med särskild service avser summan för Vuxenavdelningen samt Boende och Korttid. Boendestöd i denna sammanställning avser enbart avdelningen för stöd och service.

Efter flera års målmedvetet arbete med att erbjuda personer som flyttar hemifrån ett eget boende med boendestöd i första hand, kan vi nu allt mer tydligt se ett resultat. Från att ha varit en försiktig ökning från 2010 med några ärenden per år, ser vi nu en mer tydlig uppgång och antalet brukare som har denna insats närmar sig nu 80 personer. Möjligheten att få prova på att bo i vår nyöppnade kartläggningsboende på Jaktfalken ger också ökade möjligheter för brukarna att prova ett mer självständigt boende, innan man tar steget fullt ut. En ständig utveckling av träffpunkterna innebär också att risken för att bli isolerad om man flyttar ut i eget boende minskar betydligt. Det finns nu tillgång till personal du kan ringa dygnet runt. Det finns varje kväll en träffpunkt att gå till för att träffa andra och umgås och göra aktiviteter.

Antal ärenden Personlig assistans

	2 009	2 010	2 011	2 012	2 013	2 014	2 015
SFB	149	149	132	132	132	133	128
LSS	31	32	32	27	28 *	30	18

* varav en enl. SoL

Antalet brukare i Halmstad kommun som har insatsen Personlig assistans har minskat med 35 personer sedan 2009. Det innebär en minskning med nästan 20 procent. I stort sett alla beslut om Personlig assistans överklagas, oavsett om de är positiva eller ej. Är de positiva, överklagas antalet timmar som har beviljats. Anledningen till minskningen är inte att behovet har minskat, utan att en rättspraxis har utarbetats som är mer strikt och tydlig över vilka personer som faktisk har rätt till insatsen. Denna praxis följs noggrant av både Försäkringskassans och kommunens handläggare. Det mest intressanta är att antalet brukare med Personlig assistans enligt LSS har minskat med 7 brukare under det sista året. Insatsen i sin helhet har minskat med 11 brukare under året. De privata utförarna har tappat lika många brukare som den kommunala utföraren. Prognosen framåt är att antalet brukare som har rätt till denna insats, kommer att ligga ganska still, med reservation för ev. konsekvenser av flyktingströmmarna. Kommunens kostnader för insatsen Personlig assistans har under de sista fem åren legat relativt stabilt och pendlat mellan 66 och 69 miljoner per år. För 2015 kan redovisas ett överskott med ca två miljoner kronor.

9 Kvalitetsinspektioner inom vård och omsorg

Inom ramen för socialförvaltningens arbete med egenkontroll och kvalitet ingår att säkerställa att kommunala och privata utförare av bostad med särskild service lever upp till nämndens anvisningar. Förvaltningens kvalitetsutvecklare gör därmed årligen fördjupade tillsyner i form av avtalsuppföljning på service- och gruppboendestäder. Vid tillsynsbesöken används ett generellt inspektionsprotokoll och frågorna är utformade i enlighet med anbud samt Halmstads kommuns riktlinjer för bostad med särskild service. Till stöd för arbetet används även Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om handläggning och dokumentation (SOSFS 2014:5). 151022 redovisades för nämnden samtliga genomförda inspektioner på kommunens grupp- och serviceboendestäder.

Under våren 2015 genomfördes oanmälda inspektioner på följande fem gruppboendestäder i Frösundas regi:

Morellvägen, 150330

Klockarevägen, 150330

Karlsrovägen, 150504

Hjorttungavägen, 150504

Backagårdens gruppboendestad, 150518 och 150605

Under sommaren och hösten 2015 inspekterades följande service och gruppboendestäder inom kommunens vuxen respektive boende och korttidsavdelning (BOK):

Lasarettsvägen, 150616

Hoppets väg, 150623

Olas gränd, 150625

Pråmvägen, 150707

Mineralvägen, 150908

Villa Ljunghem, 150610

Fjellgimegatan, 150615

Malcusgatan, 150901

Spelmansvägen, 150902

Färdvägen, 150903

Lummervägen 53 150915

Sigyns väg, 150929

Inspektioner av gruppboendestäder i privat regi

140201 tog Frösunda över driften av 20 gruppboendestäder. Med utgångspunkt i detta genomförde tillförordnad kvalitetsinspektör samt utredare en uppföljning av entreprenaden i stort. Avtalsuppföljningen, som hade till uppgift att titta på kultur- och fritidsaktiviteter och förutsättningar för individuellt stöd då det var de delarna som Frösunda vann upphandlingen på, redovisades i årsredovisningen samt på nämndens sammanträde 150226. 20 gruppboendestäder var med i granskningen och på en av gruppboendestäderna (Backagårdsvägen) gjordes en inspektion på alla avtalsdelar utifrån kritik från Inspektion för vård och omsorg (IVO) om tillämpning av otillåtna begränsningsåtgärder. I avtalsuppföljningen framgick bland annat anmärkningar på att flera enheter saknade

genomförandeplaner samt att de genomförandeplaner som upprättats var bristfälliga i flera delar. Det ansågs även att det fanns mycket liten planering för fritidsaktiviteter i genomförandeplanerna. Flera av verksamheterna saknade antingen social journal eller uppvisade bristfällig sådan utifrån att det inte var möjligt att följa insatsen. Under mars och april 2015 gjordes fem oanmälda inspektioner varav Backagårdsvägen inspekterades vid flera tillfällen utifrån framförd kritik. Uppföljningarna tog fasta på skriftlig rapportering av avvikelser, rutiner kring lex Sarah samt huruvida verkställigheten dokumenteras enligt socialstyrelsens föreskrifter. Av tillsynen framgick att verksamheterna utvecklat sina genomförandeplaner och numera för social journal i enlighet med socialstyrelsens föreskrift, även om det fortfarande fanns utvecklingsområden. Personalen kunde också redogöra för rapportering av avvikelser samt missförhållanden enligt lex Sarah. Den samlade bedömningen var att Frösundas ledning tagit kritiken från 2014 års inspektioner på allvar samtidigt som ett konkret förbättringsarbete kommit igång. Det finns dock fortfarande anledning för förvaltningen att följa det fortsatta arbetet. Gällande tillsynsärendet på Backagårdsvägen kunde förbättringar uppvisas utifrån upphörande av otillåtna begränsningsåtgärder, även om dokumentationen fortfarande inte var fullkomlig. I början av juni 2015 beslutade IVO att avsluta ärendet och att utföra nästa inspektion under 2016.

Inspektioner av servicebostäder inom vuxenavdelningen

Av genomförda inspektioner inom vuxenavdelningen framkommer flera gemensamma utvecklingsområden för de olika servicebostäderna samtidigt som somliga servicebostäder har enskilda utvecklingsbehov. Gemensamma utvecklingsområden som påvisas i inspektionerna är bland annat arbete med social dokumentation i verkställigheten, meningsfull aktivitet/syselsättning samt utformning av genomförandeplaner. I flera av servicebostäderna saknades utsedd aktivitetsansvarig och i somliga verksamheter var det otydligt huruvida de boende fått ta del av resultatet från brukarundersökningen. Generellt för samtliga servicebostäder är att det saknas kunskap om rutinen för skydds-och begränsningsåtgärder.

Inspektioner av servicebostäder inom Boende och korttidsavdelningen (BoK)

Av genomförda inspektioner inom BOK framkommer flera gemensamma utvecklingsområden för de olika gruppboendena samtidigt som somliga har enskilda utvecklingsbehov. Gemensamma utvecklingsområden som påvisas är bland annat arbetet med att minska och förebygga användandet av skydds-och begränsningsåtgärder samt social dokumentation. Vad gäller arbetet med skydds- och begränsningsåtgärder pågick under hösten 2015 ett intensivt arbete på hela avdelningen med att identifiera och förebygga sådana åtgärder. Som stöd i arbetet har anvisning för skydds- och begränsningsåtgärder (150616) antagits tillsammans med mall för handlingsplan, analys och checklista. Vidare gavs all personal på gruppboendena utbildning i området under hösten 2015. Metodutvecklare inom BOK samt kvalitetsutvecklare med inriktning it ansvarade för utbildningen. Mellan utbildningstillfällena fick varje arbetslag i uppgift att inventera, reflektera och utforma handlingsplaner för de skydds-och begränsningsåtgärder som tillämpades på gruppboendet. Enhetschef fick samtidigt i uppdrag att årligen fylla i checklista utifrån arbetet. Uppföljning av verksamheternas arbete kommer ske under 2016 inom ramen för egenkontroll.

Metod

Inspektion av kommunens gruppboendena har genomförts av kvalitetsutvecklare med inriktning egenkontroll medan den privata tillsynen skett i samarbete med kvalitetsutvecklare med it-inriktning. Val av gruppboende har gjorts slumpvis. Uppgifterna har i huvudsak inhämtats från samtal med närvarande personal och i viss mån enhetschefens komplettering. I samband med tillsynsbesöken har utredaren gått igenom relevanta dokument samt granskat social dokumentation. Efter inspektionen tas ställning till om verksamheten uppfyller avtalet inom respektive område och i annat fall begärs handlingsplan in. Återkoppling sker sedan kontinuerligt till ansvarig enhetschef och avdelningschef tillsammans med dialog om identifierade utvecklingsområden. Återkoppling sker även till nämnden. Handlingsplanen för verksamheterna följs sedan upp och presenteras för nämnden i början av nästkommande år.

10 Övrig uppföljning

10.1 Förenkla helt enkelt: bemötande

Förslag B1: Levandegör riktlinjer för service och bemötande

Har förvaltningen/bolaget genomfört förankring hos personalen?			
X	Klar		
	Påbörjad	Andel av personalen där förankring skett (%)	
	Ej klar	Förankring planeras vara genomförd (mån/år)	

Förslag Ä2: Uppföljning och återkoppling av dissonanser

Har förvaltningen/bolaget en rutin eller ett kvalitetssystem som systematiskt fångar upp dissonanser i samspelet förvaltning/bolag?			
X	Ja		
	Nej, och planerar ingen rutin/kvalitetssystem		
	Nej, men planerar för rutin/kvalitetssystem	När kan rutinen/systemet vara i bruk? (mån/år)	

Förslag Ä4: Myndighetsavgifter – kommungemensamt förhållningssätt

Hur	är	din	förvaltnings/bolags	status	angående
sammanställning av avgifter enligt punkt 44A?					
X	Klar				
	Påbörjad		När beräknas den vara klar? (mån/år)		
	Ej klar		När beräknas den vara klar? (mån/år)		

10.2 Förenkla helt enkelt: samarbete och samverkan

Förslag S1: Öka din arbetsplats kunskap om andra verksamheter i kommunen

Antal organiserade aktiviteter för att fördjupa kunskapen om andra delar i kommunens organisation som är relevanta för din förvaltnings/bolags verksamhet			
	Oftare än 6 gånger/år	X	2 -6 gånger/år
	1 gång/år		Sällan/aldrig

S1C: Intranätet: Lägg ut information om din verksamhet, hämta information om andras verksamheter, utnyttja de sociala funktionerna – alla i samverkan med närmsta chef

Antal	organiserade	aktiviteter	för	att	fördjupa
kunskapen	om	i	organisation	är	för
förvaltnings/bolags verksamhet					
	Oftare än 6 gånger/år	X		2 -6 gånger/år	
	1 gång/år			Sällan/aldrig	

Förslag S2: Uppmuntran – storytelling

Är uppmuntran och positiv förstärkning på APT eller motsvarande ett stående inslag på mötesagendan på din förvaltning/bolag?			
X	Ja		
	Nej	Vilka åtgärder planeras för att förbättra läget?	
Hur ofta tas uppmuntran och positiv förstärkning upp i dialog med anställda?			
	Oftare än 6 gånger/år		2 -6 gånger/år
	1 gång/år		Sällan/aldrig

Förslag S3: Introduktionsprogram för nyanställda

I vilken omfattning planerar din förvaltning/bolag medverka i det kommungemensamma introduktionsprogrammet för nyanställda?			
X	Vi skickar alla nyanställda		
	Vi skickar chefer och nyckelpersoner	Andel av personalen (%)	
	Vi skickar ingen		

UPPFÖLJNING AV ARBETSMILJÖARBETET

Förvaltning: Socialförvaltningen

BEDÖMNINGSKRITERIER

Bedömning (Färg)	Kriterier
3. Grönt	Systematiskt Genomtänkt Tydligt Klar Naturligt inordnade rutiner Medvetenhet God kännedom Väl förankrat God integrering av förändringsarbetet
2. Gult	Viss systematik Otillräckligt Tveksamt Vissa brister Vissa planer Viss arbetsmiljöhänsyn vid förändringsarbete
1. Rött	Obefintligt Okänt Slumpartat Ej förankrat Klara brister Inga arbetsmiljöfrågor med i förändringsarbetet

2015-07-29

1. Anvisningar Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM				Kommentar
1 a	Kännedom om Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM			
	Grönt	4	80,00%	
	Gult	1	20,00%	
	Rött		0,00%	
2. LAGAR OCH ANDRA KRAV				Kommentar
2 a	Kännedom och tillgång till lagar samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS)			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
2 b	Rutiner för arbetsmiljöarbetet			
	Grönt	3	60,00%	
	Gult	2	40,00%	
	Rött		0,00%	
2 c	Arbetsanpassning och rehabilitering			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
2 d	Alkohol, droger och riskbruk			Information kommer att ges på samtliga arbetsplatsträffar under kommande år.
	Grönt	1	20,00%	
	Gult	4	80,00%	
	Rött		0,00%	
2 e	Kränkande särbehandling/likabehandlingsplan			De som inte har gått utbildning i detta kommer att göra det när tillfälle ges
	Grönt	2	40,00%	
	Gult	3	60,00%	
	Rött		0,00%	
2 f	Första hjälpen och krisstöd/hantering			Information om vad detta innebär har gått ut då det förväxlades med krisledning.
	Grönt	1	20,00%	
	Gult	4	80,00%	
	Rött		0,00%	
2 g	Hjärt- och lungräddning (HLR)			Inom förvaltningen har vi ingen som samordnar utbildningar i vår kurskatalog men arbete pågår
	Grönt	1	20,00%	
	Gult	4	80,00%	
	Rött		0,00%	
2 h	Brandskydd			Ständigt arbete med att förbättra inom området Flytten har påverkat resultatet i år men arbet pågår
	Grönt	1	20,00%	
	Gult	4	80,00%	
	Rött		0,00%	
3. SAMVERKAN/SKYDDSKOMMITTE				Kommentar
3 a	Samverkan			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
3 b	Arbetsplatsträffar (APT)			Information pågår
	Grönt	3	60,00%	
	Gult	2	40,00%	
	Rött		0,00%	
3 c	Finns anslag om huvudskyddsombud, skyddsombud etc.			Flytten har påverkat resultatet i år men arbet pågår
	Grönt	3	60,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött	2	40,00%	
4. UPPGIFTSFÖRDELNING				Kommentar
4 a	Organisation - skyddsområdesindelning och uppgiftsfördelning			
	Grönt	4	80,00%	
	Gult	1	20,00%	
	Rött		0,00%	
4 b	Samordningsansvar			Detta brast förvaltningen i 2014. Inventering är gjord på förvaltningen och info om vad samordningsansvaret innebär är gjort. Arbetet med att skriva samordningsansvaret på delegationen pågår för berörda chefer.
	Grönt	4	80,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött	1	20,00%	

5. KUNSKAPER OCH UTBILDNING				Kommentar
5a	Chefer			
	Grönt	4	80,00%	
	Gult	1	20,00%	
	Rött		0,00%	
5 b	Skyddsombud			
	Grönt	3	60,00%	
	Gult	2	40,00%	
	Rött		0,00%	
5 c	Alla anställda			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
5 d	Uppfylls eventuella krav på särskild utbildning/undersökning för förvaltningsspecifika arbeten?			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
6. RISKBEDÖMNING/ KARTLÄGGNINGAR				Kommentar
6 a	Särskilda kartläggningar/ riskinventeringar			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
6 b	Skyddsronder			Skyddsronder kommer genomföras i våra nya lokaler under december månad.
	Grönt	2	40,00%	Ute i våra verksamheter fungerar detta. Nytt och förenklat skyddsrondsprotokoll
	Gult	1	20,00%	
	Rött	2	40,00%	
6 c	Kemiska produkter			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
6 d	Maskiner tex slöjd, kök, maskinhall, park, vårdinrättning			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
6 e	Förändringar - konsekvensanalys och riskbedömning			Inför de besparingar vi har framför oss gör varje verksamhet detta. Anvisningar och mallar är kända.
	Grönt	4	80,00%	
	Gult	1	20,00%	
	Rött		0,00%	
7. ARBETSSKADOR OCH TILLBUD / AVVIKELSER				Kommentar
7 a	Rutiner för arbetsskador			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
7 b	Rutiner för tillbud			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
8. HANDLINGSPLANER				Kommentar
8 a	Handlingsplaner (för åtgärder som inte kan åtgärdas direkt dvs. inom 1-4 dagar)			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	
9. HUMAN RESOURCES -personalpolitisk riktlinje				Kommentar
9 a	Arbetet med HR-riktlinjen i vår verksamhet			
	Grönt	5	100,00%	
	Gult		0,00%	
	Rött		0,00%	

Jämställdhetsplan 2016 - socialförvaltningen

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 mobbing, trakasserier och andra former av utanförskap relaterat till kön aktivt motverkas.
- Erbjud 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 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 2020.
- Bidrar till att uppnå ett tryggt arbetsklimat där sexuella trakasserier 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.

§ 1 Kartläggning

Löneanalys

Löneanalys 2015 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 2016.

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). Fördelningen antal män och kvinnor inom förvaltningens avdelningar redovisas årligen i personalpolitisk redovisning.

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 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 2015

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

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

Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan 2015

Jämställdhets(del) mål	Uppnåddes målet	Om svar nej, varför	Hur går vi vidare	
Jämställd rekrytering	-att påbörja integrering av arbetsmetoden Trappan inom Vuxenavdelningen Information till enhetschefgruppen har genomförts. Prova i praktiken planeras till första kvartalet 2016			
Arbetsförhållanden	Aktivt arbetsmiljöarbete. De mål som ligger under arbetsmiljöplanen omfattas även i jämställdhetsplanen	Arbetet pågår men är planeras över hela planperioden.		
Jämställd kompetensutveckling/ utbildning	Kartläggning. Nej	Avsaknad av administrativt stöd	Påbörjar arbetet i samband med Heroma Pro Competens	

Socialförvaltningens jämställdhetsplan för nästkommande år (2016)

Förbättrings-område	Mål att uppnå	Hur ska vi göra	Vem har ansvar	Klart när	Uppföljning
Arbetsförhållanden	Aktivt arbetsmiljöarbete Målen i jämställdhetsplanen är samma som arbetsmiljöplanen för perioden	Se arbetsmiljöplan	Respektive avdelning		2017
Jämställd kompetensutveckling/ utbildning	Jämställd kompetensutveckling	Kartläggning utbildningsbudget per avdelning	Respektive avdelning	2016	2016/2017
Jämställd rekrytering	Integrering av arbetsmetoden Trappan inom Vuxenavdelningen	Ett par enhetschefer inom avdelningen deltar tillsammans med HR i pilotarbete med Trappan	HR samt vuxenavd	2016	2016/2017

Status kring genomförda aktiviteter i egenkontrollplanen 2015

Egen verksamhet

Status för kontrollmoment 1, loggkontroller:

-Görs enligt rutin varje månad av kvalitetsutvecklare och rapporteras till beställaren av loggkontrollen.

Status för kontrollmoment 2, att all personal har kännedom om regelverket kring behörighet att läsa enskildas akter:

-BOK: Enligt enhetscheferna har all personal fått informationen på dokumentations- och procapita utbildning. Enhetscheferna ansvarar för att informera timvikarier.

-Vuxen: All personal har fått information. Kontrollområdet finns med i avdelningens årshjul över planerade aktiviteter. En rutin ska upprättas för att säkra upp ytterligare information till nyanställda.

-BoU: Alla enheter som berörs av regelverket har fått/kommer få information inom kort. Rutinen för loggkontroll och inre sekretess har skickats ut till samtliga enhetschefer, och genomgång av rutinen planeras i maj enligt avdelningens årshjul.

-SoS: All personal som gått 2-veckors internutbildning kring dokumentation har kännedom. Enhetscheferna ansvarar för att informera sommarvikarier, information ges också i samband med introduktionen.

Status för kontrollmoment 3, att kommunal utförare av bostad med särskild service lever upp till nämndes anvisningar:

-Fördjupad tillsyn/avtalsuppföljning har genomförts på sju gruppboendestäder inom BOK och fem serviceboendestäder inom vuxen under perioden juni-september 2015. Redovisning till socialnämnd har skett 151022.

Status för kontrollmoment 4, att utförare upprättar genomförandeplaner.

-Bou: stickprov har genomförts i samtliga utförarverksamheter på avdelningen av kvalitetsutvecklare och återkoppling av bedömning har skett till avdelningschef.

-Vuxen: granskning av genomförandeplaner ligger i enhetschefernas uppdrag och rapporteras till avdelningschef.

-BOK: stickprov har genomförts gällande insats bostad med särskilt service samt korttidstillsyn av kvalitetsutvecklare och återkoppling av bedömning har skett till avdelningschef.

SoS: stickprov har genomförts gällande insats personal assistans, boendestöd, ledsagarservice, samt avlösarservice barn av kvalitetsutvecklare och återkoppling av bedömning har skett till avdelningschef.

Status för kontrollmoment 5: att beslut verkställs inom rätt tid.

-Redovisning till IVO, SN och revisorerna görs av systemansvarig varje kvartal.

Status för kontrollmoment 6: att personal har kännedom om lex sarah

- BOU: samtliga enhetschefer har informerat personalen om rutinen
- Vuxen: All personal har fått information. Kontrollområdet finns med i avdelningens årshjul över planerade aktiviteter. Kontroll har även gjorts av kvalitetsutvecklare för de verksamheter som varit föremål för inspektion.
- BOK: momentet har kontrollerats av kvalitetsutvecklare för de verksamheter som varit föremål för inspektion.
- SoS: Enheterna är informerade på APT om rutinen via enhetschefer.

Statusrapport för kontrollmoment 7: att all personal har kännedom kring regelverket kring begränsningsåtgärder.

-Rutin om skydds- och begränsningsåtgärder är antagen 150616. Uppföljning har skett från och med juni 2015 inom ramen för avtalsuppföljning av bostad med särskilt service för avdelning vuxen samt BOK.

Utbildningskurs hålls för personal inom avdelning BOK hösten 2015.

Inom vuxenavdelningen tas regelverket kring begränsningsåtgärder upp på APT i november varje år enligt upprättat årshjul. Enhetscheferna ska använda signeringslistor för att hålla koll på att personal har fått information.

Saknas statusrapportering för Stöd och service vad gäller personlig assistans.

Statusrapport för kontrollmoment 8, tillsyn i de ärenden brukare har beslut om DV men inte deltar:

-tillsynsärendet har redovisats till socialnämnden 151022. Chefer inom UAF och socialförvaltningen har fått i fortsatt uppdrag att revidera gällande riktlinjer.

Statusrapport för kontrollmoment 9, brukarnöjdhet i gruppboende:

- Görs vartannat år. Senaste undersökning är gjord av externt företag under 2014 och resultatet har återkopplats till nämnden.

Statusrapport för kontrollmoment 10, att kvalitetsledningssystemet är utarbetat enligt SOSFS 2011:9:

I stort är förvaltningens kvalitetsledningssystem utarbetat så att det uppfyller kraven som ställs i SOSFS 2011:9. Under 2016 kommer hela ledningssystemet revideras och eventuella brister åtgärdas.

Statusrapport för kontrollmoment 11, att personalnärvaro i personlig assistans arbetar enligt plan: Pågående arbete under hösten 2015 med att förbättra nuvarande rutin.

Rapporteras i årsredovisningen genom avdelningschef för SoS.

Statusrapport för kontrollmoment 12, att barnperspektivet beaktats i nämndens anvisningar:

På grund av tidsbrist har arbetet inte prioriterats. Vid framtagandet av och revidering av nämndens riktlinjer beaktas barnperspektivet i de fall det är relevant.

Statusrapport för kontrollmoment 13, Hantering av orosanmälningar BoU:

Redovisning av fördjupad tillsyn har skett till socialnämnden 150419

Statusrapport för kontrollmoment 14, Analys av öppna jämförelser:

-Arbetet pågår genom verksamhetsutvecklare och representanter från avdelningarna

Verksamhet som bedrivs av andra utförare

Statusrapport för kontrollmoment 15, avtalsföljsamhet i driftentreprenad:

-Oannonserad och annonserad tillsyn har genomförts på fem gruppbestäder inom Frösundas regi under perioden mars-juni och redovisning till socialnämnd har skett. Fördjupad tillsyn har skett på en gruppbestad utifrån särskild kritik från IVO.

Statusrapport för kontrollmoment 16, brukarnöjdhet i driftentreprenad

- Görs vartannat år. Senaste undersökning är gjord av externt företag under 2014 och resultatet har återkopplats till nämnden och verksamheterna.

Statusrapport för kontrollmoment 17, Kontroll HVB hem:

ingen information att ge

Verksamhet som bedrivs av ideella föreningar

Statusrapport för kontrollmoment 18, att de föreningar som omfattas har ledningssystem för kvalitet:

Inom vuxenavdelningen har planeringssekreterare fått fortsatt ansvar för frågan om stöd till föreningarna i att upprätta kvalitetsledningssystem medan barn och ungdomsavdelningen uppdragit till utvecklingssekreterare på utvecklingsenheten att hålla i en föreläsning för Kvinnojouren.

Statusrapport för kontrollmoment 19, tillsynsbesök hos de föreningar som omfattas:

-Tillsynsbesök har genomförts på två föreningar och redovisning till socialnämnd har skett 150521 och 151022.