

Resultat- och kvalitetsberättelse



2016

Omr HVB och stödboende

Innehållsförteckning

Inledning	3
Varför en resultat- och kvalitetsberättelse?	3
Vår enhet	3
Kvalitetsarbete.....	4
Medborgare	5
Synpunktshantering	5
Brukarundersökning	5
Uppföljningsbara mål	5
Verksamhet	8
Systematiskt förbättringsarbete.....	8
Dokumentation.....	8
Kvalitetsrevision	9
Händelsehantering	9
Uppföljningsbara mål	10
Arbetsgivare	11
Medarbetarundersökning.....	11
Nyckeltal, personal	11
Uppföljningsbara mål	12
Ekonomi	15
Uppföljningsbara mål	15
Enhetens ekonomi, tusentals kronor (tkr).....	15
Mer information	16

Inledning

Varför en resultat- och kvalitetsberättelse?

En resultat- och kvalitetsberättelse sammanställs för att du som bor i Jönköpings kommun ska kunna få inblick i verksamheten och kunna ta del av vilka resultat som uppnås. Genom en resultat- och kvalitetsberättelse redovisas också de mål som enheten arbetat med under året.

Vår enhet

Verksamhetsbeskrivning

Presentation av enheten

Individ- och familjeomsorg

Individ- och familjeomsorgen är organiserad i fyra områden: barn- och ungdomsvård, missbrukarvård, försörjningsstöd och sedan den 1 november 2016 området ensamkommande barn.

Det nya området ensamkommande barn inrättades från den 1 november 2015. Anledningen var det extremt höga antalet ensamkommande barn som kommit till Sverige och som sedan anvisats av migrationsverket till kommunen. Inom området hanterar man utredningar, placeringar av barnen i familjehem, i kommunens egna HVB eller externa HVB.

Budget för flyktingverksamheterna omfattar kostnader för flyktingmottagning inkl. utbetalning av försörjningsstöd före, under och efter etableringsperioden. Till verksamhetsområdet hör även budgetmässigt mottagning av ensamkommande barn samt kostnader för vård och omsorg om barnen.

Fokusområden 2016

För individ- och familjeomsorgens barn- och ungdomsvård inklusive handläggningen av ensamkommande barn och unga kommer fokus riktas mot att få en ökad stabilitet inom myndighetsutövningen vilket är en grundläggande förutsättning för hela barn- och ungdomsvården. Det handlar om personalsituationen, att klara lagstiftningens tidsgränser i handläggningen och att få en budget i balans.

Mottagandet av nyanlända flyktingar och ensamkommande asylsökande barn kommer under 2016 vara en fortsatt mycket stor utmaning för socialförvaltningen och kommunen i sin helhet. Mycket talar för en fortsatt snabb expansion inom området och ytterligare organisationsförändringar kommer att ske. Från och med 2016-05-01 blir området ensamkommande barn och unga en egen funktion i socialförvaltningen.

Rekrytering och kompetensförsörjning

Socialförvaltningen är en stor organisation med många olika yrkesgrupper. För två yrkesgrupper har rekryteringsläget varit mycket besvärligt de senaste två åren. En av dessa grupper är socialsekreterare inom barn-och ungdom. Under de senaste två åren har det funnits vakanser som inte kunnat återbesätta. Särskilda insatser har initierats från verksamheten och fr.o.m. 2015-12-01 justeras bl.a. lönen uppåt för de socialsekreterare som har varit anställda mer än 3 år i befattningen. Ytterligare åtgärder planeras, bl.a. direktkontakter med socionomutbildningen för att intressera studenterna för kommunen samt fördjupad introduktion för nyanställda.

Under hösten har rekryteringsläget varit närmast hysteriskt p.g.a. flyktingsituationen. Flyktingverksamheten har på kort tid rekryterat närmare 200 anställda, främst ungdomshandledare men även handläggare och chefer. Behovet beräknas passera 300 anställda i början av nästa år. Detta skapar i sin tur i alla fall kortsiktigt rekryteringsproblematik inom andra verksamhetsområden. Förvaltningen ser nu att det ansträngda rekryteringsläget sprider sig till andra yrkesgrupper såsom enhetschefer, sektionschefer, handläggare samt även vårdpersonal. För att möta den uppkomna situationen skapar förvaltningen nu en särskilt rekryteringsenhet med 4 rekryterare. Denna enhet kommer att stödja cheferna, inledningsvis med timanställningar och sedan semesteranställningar.

Kvalitetsarbete

En verksamhet med kvalitet följer de krav och mål som gäller enligt lagar och andra föreskrifter för verksamheten samt beslut som har meddelats med stöd av sådana föreskrifter.

Socialtjänsten i Jönköpings kommun redovisar kvalitet ur fyra olika perspektiv.

- Medborgare- Vad tycker de medborgare som behöver vår hjälp?
- Verksamhet - Hur säkerställer vi en god kvalitet i vårt utförande?
- Arbetsgivare - Hur skapar vi ett arbetsklimat som leder till god kvalitet i vårt utförande?
- Ekonomi - Hur hanterar vi våra resurser?

Medborgare

Synpunktshantering

Beskrivning

Genom att löpande fånga upp synpunkter (beröm, klagomål och förbättringsförslag) är målet att löpande kunna åtgärda orsakerna till synpunkterna och därigenom förbättra verksamheten. I tabellen nedan visas antalet synpunkter som registrerats för enheten i det digitala systemet för synpunktshantering.

Resultatindikator	Utfall
Förbättringsförslag	
Klagomål	
Beröm	

Brukarundersökning

Beskrivning

För att kunna utveckla kvaliteten är det viktigt att återkommande fånga åsikterna hos de medborgare som kommer i kontakt med verksamheten.

Uppföljningsbara mål

Mål:

Att alla barn har en aktuell genomförandeplan.

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Samtliga barn och unga på HVB/stödboende ska ha en aktuell genomförandeplan.

Mål:

Arbete med värdegrund

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Arbetet med den av kommunfullmäktige antagna värdegrunden ska prioriteras och genomsyra våra verksamheter. Arbetet ska omfatta alla diskrimineringsgrunder. Där behov finns ska kunskaperna stärkas.

Mål:

Jämställdhetsarbetet

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Jämställdhetsarbetet ska fortsätta utifrån den antagna jämställdhetsplanen.

Mål:

Integration

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Nyanländas upplevelse av delaktighet och trygghet skall följas. Förvaltningen får i uppdrag att följa upp hur ensamkommande barn klarar sig, uppdraget skall genomföras i samverkan med FoU-rum.

Mål:

Identifiera brister i placeringsprocessen till SIS

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Kartlägg brister och föreslå åtgärder

Mål:

Flyktingmottagande

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Kommunen ska ha en välkomnande attityd mot nya invånare oavsett varifrån de kommer. Oro i omvärlden ställer krav på medmänsklighet och kommunen ska bidra till ett värdigt flyktingmottagande.

Mål:

Arbete med värdegrund

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Arbetet med den av kommunfullmäktige antagna värdegrunden ska prioriteras och genomsyra våra verksamheter. Arbetet ska omfatta alla diskrimineringsgrunder. Där behov finns ska kunskaperna stärkas.

Verksamhet

Systematiskt förbättringsarbete

Grunden för utveckling av en arbetsplats är att arbeta systematiskt med förbättringsarbete. Ett viktigt inslag är att uppmärksamma och försöka arbeta med att förbättra det som gått fel. Förbättringsarbetet ska genomsyra arbetsplatsen och genom årlig egenkontroll görs en granskning av hur långt enheten kommit. Mätarens utslag indikerar enhetens egen bedömning av det systematiska förbättringsarbetet där rött=nej, gult=delvis och grönt=ja.

Enhetschefens kommentar



Dokumentation

Varje år görs en egenkontroll av dokumentationen genom stickprov. De områden som granskas är bland annat att dokumentationen ska vara lätt att följa, innehålla relevant information och att det inte ska finnas kränkande formuleringar. Mätarens utslag indikerar enhetens egen bedömning av dokumentationen där rött=nej, gult=delvis och grönt=ja.

Enhetschefens kommentar



Enhetschefens kommentar



Kvalitetsrevision

Socialtjänsten genomför kvalitetsrevisioner av enheterna, som har sin utgångspunkt i nationellt reglerade krav om egenkontroll. Syftet med kvalitetsrevisionen är att se hur kvalitetsarbetet organiseras. Resultatet av kvalitetsrevisionen ger en bild av hur systematisk enheten är i det arbetet. Däremot ska inte omdömet i kvalitetsrevisionen tolkas som en fullständig bild av vilken kvalitet som finns inom enheten.

Revisorns kommentar

Händelsehantering

För att kunna utveckla verksamhetens kvalitet är det viktigt att hela tiden hitta områden som behöver utvecklas och förbättras. En del av detta är att kartlägga de händelser som uppstår i vardagen. Genom att klargöra möjliga orsaker och arbeta med åtgärder och uppföljning kan verksamhetens kvalitet förbättras.

I tabellen nedan visas de områden där flest händelser rapporterats under året.

Resultatindikator	Utfall
Omvårdnad Socialtjänst	
Kommunikation/information	
Dokumentation	
IT-stöd/datautrustning	
Uteblivet möte	
Säkerhet	

Uppföljningsbara mål

Mål:

Verksamheter med god kvalitet

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Systematiskt kvalitetsarbete där en del är händelserapportering i In Control.

Mål:

Skolgång

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Särskilt fokus måste riktas mot möjligheterna för den unge att klara av sin skolgång.

Mål:

Andelen familjehem i egen regi skall öka

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Andelen familjehemsplaceringar som kommunen organiserar i egen regi ska öka jämfört med verksamhetsåret 2015. Målindikator: Andelen egna familjehem i relation till alla familjehem.

Mål:

Jämförelser och goda exempel

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Nationella jämförelser och andra jämförelsenätverk är viktiga att delta i. Likaså är det viktigt att lyfta fram och sprida goda exempel inom kommunkoncernen.

Arbetsgivare

Om medarbetarna mår bra är det till fördel för den vård, omsorg, stöd och behandling som ska utföras åt kommunens medborgare. I Jönköpings kommun finns det också särskilda mål med det personalpolitiska arbetet, som innebär att kommunen har särskilt högt satta ambitioner vad gäller att vara en bra och attraktiv arbetsgivare.

Medarbetarundersökning

En del av medarbetarundersökningens frågor mäter Hållbart Medarbetarengageman, HME. Frågeområdena är ledarskap, motivation och styrning.

Resultatindikator	Enhet	Nämnd
Ledarskap		4,1
Motivation	4,5	4,3
Styrning	4	4,1

Nyckeltal, personal

Enligt VIP 2016-2018 ska sjukfrånvaron minska. Särskild vikt ska ägnas kvinnor eftersom sjukfrånvaron är avsevärt högre bland dem än bland män. Vidare ska enligt VIP timanställningar minska och hållas på en balanserad nivå utifrån behovet. Uppföljning görs därför av timlön som andel (%) av den totala arbetstiden. Jämförelse görs med värdet för nämnden. Antalet timmar utförda av timanställda redovisas även omräknat till antal årsarbetare. Uppföljning görs också av fyllnadstid och övertid. Uppgifterna avser mars-december.

Resultatindikator	Enhet	Nämnd
Sjukfrånvaro i % av ordinarie arbetstid		6,8
Fyllnadstid som andel (%) av den totala arbetstiden		1,1
Antal timmar fyllnadstid omräknat till årsarbetare		21,57
Övertid som andel (%) av den totala arbetstiden		1,2
Antal timmar övertid omräknat till årsarbetare		23,23
Timlön som andel (%) av den totala arbetstiden		12,1
Antal timmar timlön omräknat till årsarbetare		232,75

Uppföljningsbara mål

Mål:

God kompetens hos medarbetarna

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Introduktionsprogram för handläggare, ungdomshandledare, samordnare, 1:e socialsekreterare och chefer

Utbildnings- och handledningsplan för 2016/2017

Mål:

God personalförsörjning

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Andelen tillsvidareanställd personal i HVB-verksamheterna ska motsvara minst 50 %.

Rollbeskrivningar och befattningsbenämningar.

Inventering av befintliga personalresurser samt kartläggning av personalbehov på kort och lång sikt

Mål:

Chef- och ledaruppdrag

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Individuella chefs- och ledaruppdrag med planer för kompetensutveckling och stöd ska införas i all kommunal verksamhet. Våra chefer ska ges goda förutsättningar för sitt chefskap. Flexibla möjligheter för inhämtande av kunskap ska erbjudas, t ex avseende genus, hbtq-frågor och arbetsmiljö.

Extern kompetens är ett viktigt komplement till den interna kunskapen.

Mål:

Rätt till heltidsanställning

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Kommunen ska sträva efter att erbjuda alla tillsvidareanställda heltidsanställning. Målet är att ofrivilliga deltidsanställningar ska avskaffas.

Mål:

Åtgärder för att minska sjukfrånvaron

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Medarbetare ska uppmuntras att ta hand om sin hälsa och följa friskvårdspolicyn. Arbetsmiljöarbetet ska vara hälsofrämjande. Vid frånvaro ska medarbetare tidigt kontaktas av sin chef eller motsvarande. Genomsnittligt antal sjukdagar för kvinnor och män hämtat från kommunens personalsystem. Utgångsvärde är 2014 sjukfrånvaro som var i genomsnitt 24,3 dagar för kvinnor och 15,4 dagar för män.

Mål:

Uppdelning av sjukfrånvaro i korttidsfrånvaro och långtidsfrånvaro

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Under året skall förvaltningen rapportera och analysera sjukfrånvaron uppdelad i korttids- och långtidsfrånvaro

Mål:

Andel anställda med utländsk bakgrund

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Andelen anställda med utländsk bakgrund. Utgångsvärdet är 2014 då antalet anställda med utländsk bakgrund var 15,3 procent. Kommunens befolkning med utländsk bakgrund i arbetsför ålder var vid samma tidpunkt 22,1 procent.

Mål:

Psykosocial arbetsmiljö

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Medarbetarna skall uppleva att arbetsmiljön är i nivå med jämförbara kommuner. Mäts genom nöjd medarbetarindex NMI, som genomförs av SCB.

Mål:

Andelen kvalificerad och erfaren personal skall öka inom myndighetsutövningen, BoU

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Målindikator: Andelen personal inom BoU med socionomexamen och minst tre års erfarenhet, Öppna jämförelser

Ekonomi

Uppföljningsbara mål

Mål:

Utveckla ekonomistyrningen i våra verksamheter

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Budget för varje enhet

Ekonomiuppföljning varje månad

Mål:

Verksamhetens nettokostnader håller sig inom tilldelade resurser

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Verksamhetens resultat som andel av tilldelade resurser, per verksamhet

Mål:

Resultatenheterna samt de anslagsfinansierade enheterna håller sig inom tilldelade resurser

■ Ej bedömt

Beskrivning av mål

Enheterna har minst ett nollresultat i förhållande till tilldelade resurser.

Enhetens ekonomi, tusentals kronor (tkr)

Verksamhet	Budget	Utfall	Avvikelse
Total			

Mer information

I den här resultat- och kvalitetsberättelsen finns en bild av enhetens resultat och arbetet för att förbättra kvaliteten.

Vill du veta mer kan du tala med våra medarbetare, men också själv söka information på:

- Jönköpings kommun - www.jonkoping.se (sökord KKIK)
- Öppna jämförelser - Resultat i jämförelse med andra kommuner - www.socialstyrelsen.se/oppnajokforelser
- Inspektionen för vård och omsorg - www.ivo.se
- Socialstyrelsen - www.socialstyrelsen.se